

有期契約労働者の育児休業取得推進に向けて

～子育てしながら働き続けられる職場づくりのために～

**【労働者派遣事業者版】**

## 目 次

1. 有期契約の派遣労働者も育児休業を取得できることを知っていますか？ ～育児・介護休業法に定められた労働者の権利と育児休業に対するニーズ～	2
2. どのような有期契約労働者が育児休業を取得できるのでしょうか？ ～育児・介護休業法上、育児休業をすることができる有期契約労働者の解説～	4
3. 有期契約労働者にも適用となる育児休業以外の支援制度 ～育児・介護休業法に規定されている育児関連の措置～	8
4. 必要な手続きの流れを確認しましょう！ ～妊娠・出産・休業・復帰までのフローチャート～	9
5. 社内環境整備のステップ	10
ステップ1 育児休業制度を設けるための現状把握	11
(1) 派遣労働者の現状を調べる	11
ステップ2 有期契約労働者の育児休業制度等の検討・導入	13
(1) 育児・介護休業法の概要と法定基準の把握（4ページを参照）	13
①育児休業を取得できる有期契約労働者とは	13
②育児休業期間	13
(2) 育児休業の対象となる有期契約労働者や期間の検討	14
(3) 就業規則の作成・変更	16
(4) 育児休業中の労働契約について	16
(5) 制度導入に合わせて運用体制を整える	19
(6) 国の実施している支援制度の活用も検討	20
(7) 育児休業以外の育児支援策の実施	21
(8) 不利益取扱いの禁止	21
ステップ3 制度の周知・浸透	22
(1) 派遣労働者に対して周知する	22
(2) 担当営業スタッフに対して周知する	25
6. 円滑な運用のための方策	26
ステップ4：円滑な運用のための方策	26
(1) 対応場面別の運用方策	26
① 育児休業取得の申出があった時の対応	26
②育児休業取得までの手続き	27
③派遣先との調整	29
④育児休業中の労働者に対するフォローアップ	30
⑤復帰に際して及び復帰後の配慮	32
①有期契約労働者の育児休業に関するQ&A（派遣事業者向け）	35
②期間雇用者の育児休業に関するQ&A（本人向け）	39
参考資料	43
参考資料1. 関連法令や支援制度の活用	43
参考資料2. 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査について	47
参考資料3. 平成22年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する調査について	47

参考資料 4. 社内様式例 ..... 48

## 人事担当者・営業担当スタッフの皆様へ

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下では「育児・介護休業法」といいます）が改正され、平成17年4月より、これまで対象外とされていた有期契約労働者も、一定の要件を満たす場合には、育児休業や介護休業をできること等が法律上認められるようになりました。

育児休業の取得率（出産した女性労働者あるいは配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合）は年々増加しています。ただし、登録型派遣労働者については「どういう派遣労働者が対象となるのかわかりにくい」「派遣社員は育児休業がとれないのでは？」といった制度自体に関する情報不足、またいろいろな就業感を持った労働者がいることから、「育児休業取得後は復職しなくとも良い」といった制度への誤った理解により、まだまだ円滑に育児休業が取得されているとは言えない状況にあります。

育児休業の対象となる有期契約労働者に対して、育児休業の申出や育児休業を取得したことを理由として不利益な取り扱いをすることは、法律で禁止されています。しかし、営業担当スタッフが制度の内容を十分に理解していないためにトラブルが生じ、コンプライアンス上の問題となるケースもあります。したがって、単に、社内規定を作る等の制度導入をはかるだけでなく、周知や具体的運用ノウハウの提示など、育児休業を取得しやすい社内環境整備もはかっていく必要があります。

このようなことから、登録型派遣労働者の方が育児休業を取得しやすく、働き続けやすい職場づくりを進めるために、労働者派遣事業者向けのマニュアルを作成しました。

各企業で人事労務の実務を担われる方、営業担当スタッフの皆様には、是非、派遣労働者の方の育児休業を取得しやすい環境を整えていただき、有為な人材の活用を図っていただきたいと思います。

なお、本マニュアルでは「派遣労働者」とは、原則として「登録型派遣労働者」のことをさすこととします。

## 1. 有期契約の派遣労働者も育児休業を取得できることを知っていますか？

～育児・介護休業法に定められた労働者の権利と育児休業に対するニーズ～

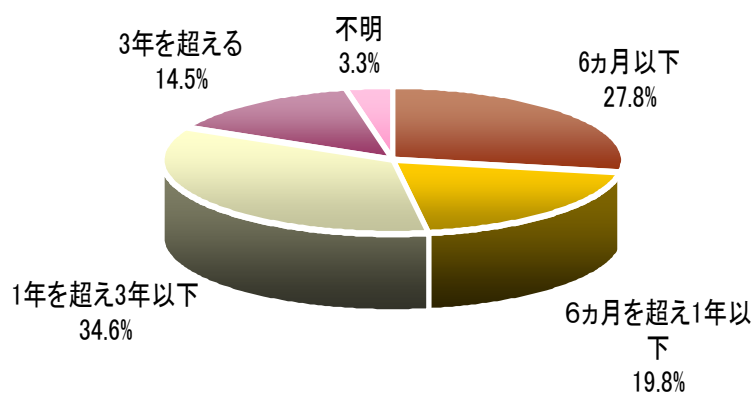
### ◇ 育児休業の取得は、育児・介護休業法上の労働者の権利です

「育児休業」は原則として1歳に満たない子を養育するための休業であり、労働者の申出を要件としています。平成17年4月より、これまで対象外とされていた派遣労働者を含む有期契約労働者も、一定の要件を満たす場合には、育児休業や介護休業をできること等が法律上認められています。（育児・介護休業法第5条、第11条）

### ◆ 両立支援制度の充実が、派遣元企業の魅力アップにつながります

派遣労働者同一業務の継続期間も長期化しています。そのような中、派遣労働者の中には、出産しても育児休業を取得して復帰し、現在の派遣元で働き続けたいというニーズがあります。また、両立支援策等が充実していることは、継続して働き続ける理由にもなるとする労働者の割合も高いことから、派遣労働者に育児休業の取得促進等両立支援策を講じることは、スキルを身につけた派遣労働者が定着するという派遣元にとってもメリットもあります。

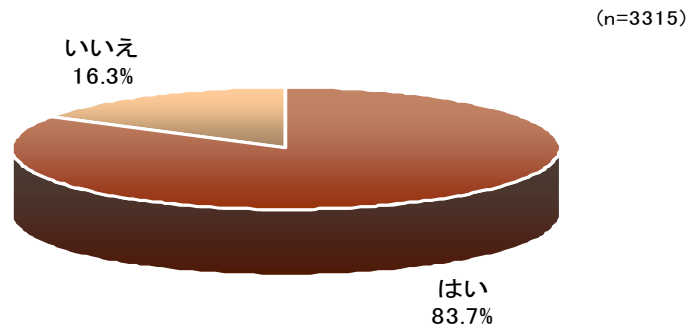
図表 派遣労働者の同一業務の継続期間（登録型派遣労働者）



（資料）派遣労働者実態調査（平成20年,厚生労働省）

両立支援策等が充実していることが勤続理由に「なる」との回答が 80%以上をしめています

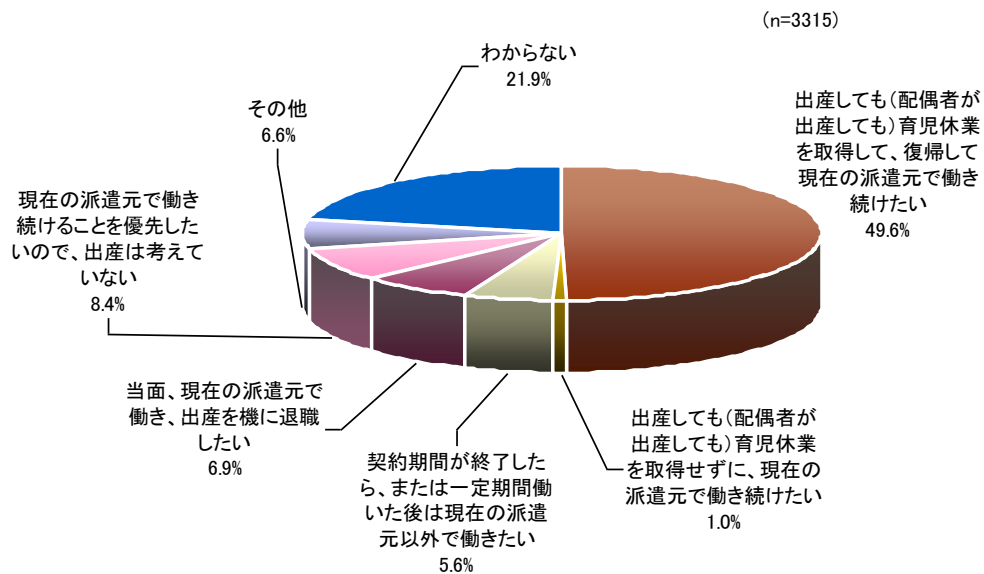
図表 両立支援策等が充実していることが勤続理由になるか  
 (育児休業制度など、会社の仕事と家庭の両立支援策が充実していることを、  
 仕事を続けるかどうかや、派遣元を選ぶ際に考慮しますか。)



(資料) 平成 21 年度有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (派遣労働者調査)

「出産しても育児休業を取得して復帰して現在の会社で働き続けたい」との回答が約半数を占めています

図表 今後、現在の派遣元で働き続けたいですか。  
 現在の勤務先で働き続けたいか



(資料) 平成 21 年度有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (派遣労働者調査)

## 2. どのような有期契約労働者が育児休業を取得できるのでしょうか？

～育児・介護休業法上、育児休業をすることができる有期契約労働者の解説～

### ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること

育児休業申出の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいいます。契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではありません。例えば、年末年始や週休日を空けて労働契約が結ばれている場合や、前の契約終了時にすでに次の契約が結ばれている場合は、雇用関係は「実質的に継続している」と判断されます。

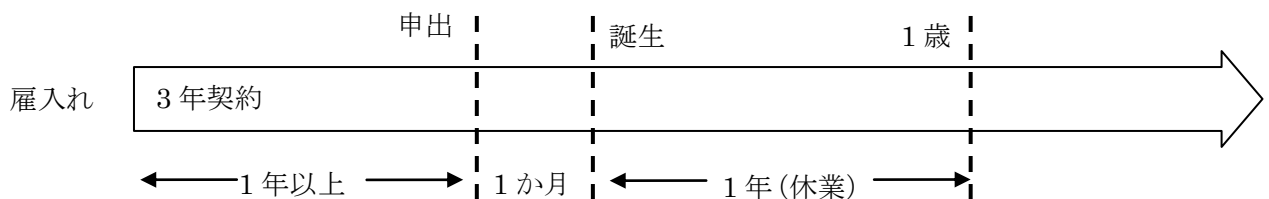
### ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること

- ・ 育児休業申出があった時点で明らかになっている事情に基づき判断します。
  - ・ 「引き続き雇用されることが見込まれる」かどうかは、労働契約が更新される可能性について、書面または口頭で示されていることから判断されます。
- ※ただし、労働契約の更新可能性が明示されていないときは、
- 1) 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動
  - 2) 同様の地位にある他の労働者の状況
  - 3) 当該労働者の過去の契約の更新状況
- などの実態を見て判断されます。

#### ☆②の要件を満たすケース

##### A 申出時点の労働契約の終了日が子の1歳の誕生日以後

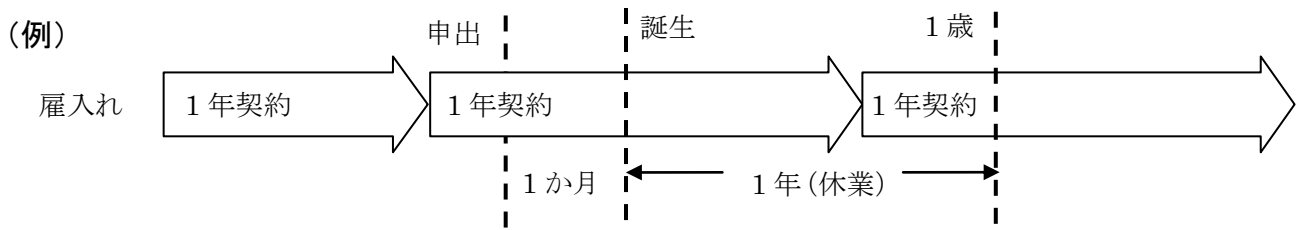
(例)



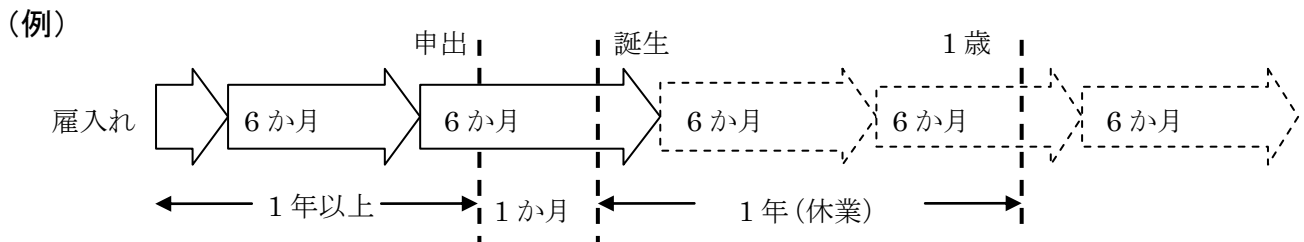
##### B 書面または口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点の契約と同じ長さでもう一度契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後

※労働契約が更新される可能性の明示とは、以下のような場合があたります。

- (1) 契約を更新する場合がある。
- (2) 業績が良ければ更新する。
- (3) 更新については会社の業績に応じ、契約終了時に判断する。

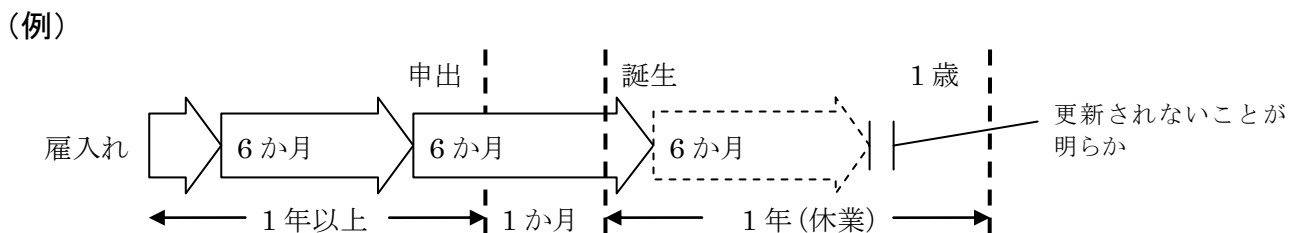


**C 書面又は口頭で労働契約が自動更新であると明示されている場合で、更新回数の上  
限が明示されていない、又は、更新回数の上限が明示されているが、その上限まで契約  
が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後**

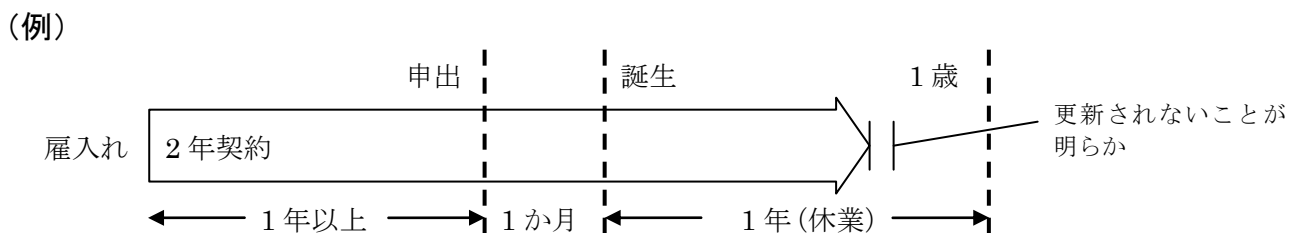


**☆②の要件を満たさないケース**

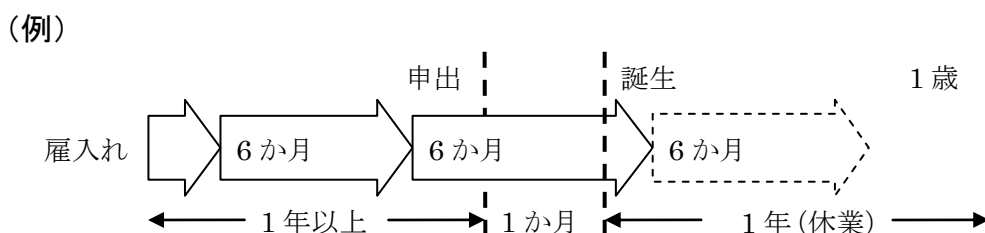
**D 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が  
更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日以前**



**E 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点の労働契約の  
期間の末日が子の1歳の誕生日の前日以前**



**F 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されているが、申出時点の契約と同一  
の長さで契約が更新されても、その更新後の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕  
生日の前日以前**





- ☆ただし、A～Fに該当する場合であっても、
- (1)雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、
  - (2)同様の地位にある他の労働者の状況、
  - (3)当該労働者の過去の契約の更新状況、
- 等の実態を見て判断されることもあります。

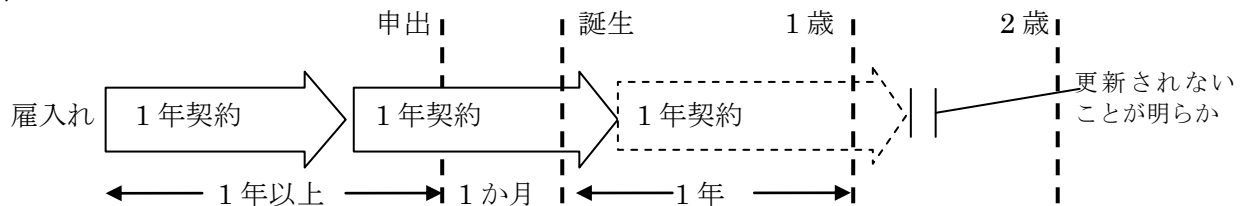
**③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと**

育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確かであるか否かによって判断されます。

**☆③の要件を満たさないケース**

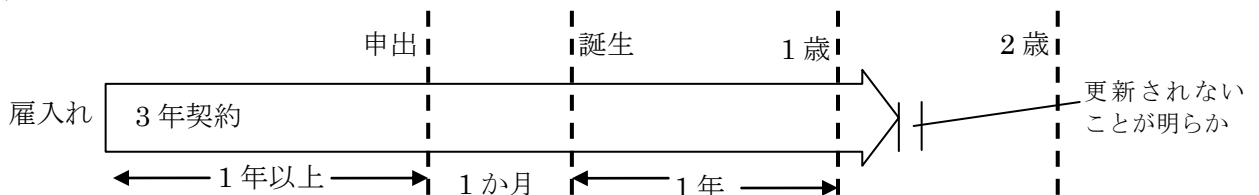
**α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である**

(例)



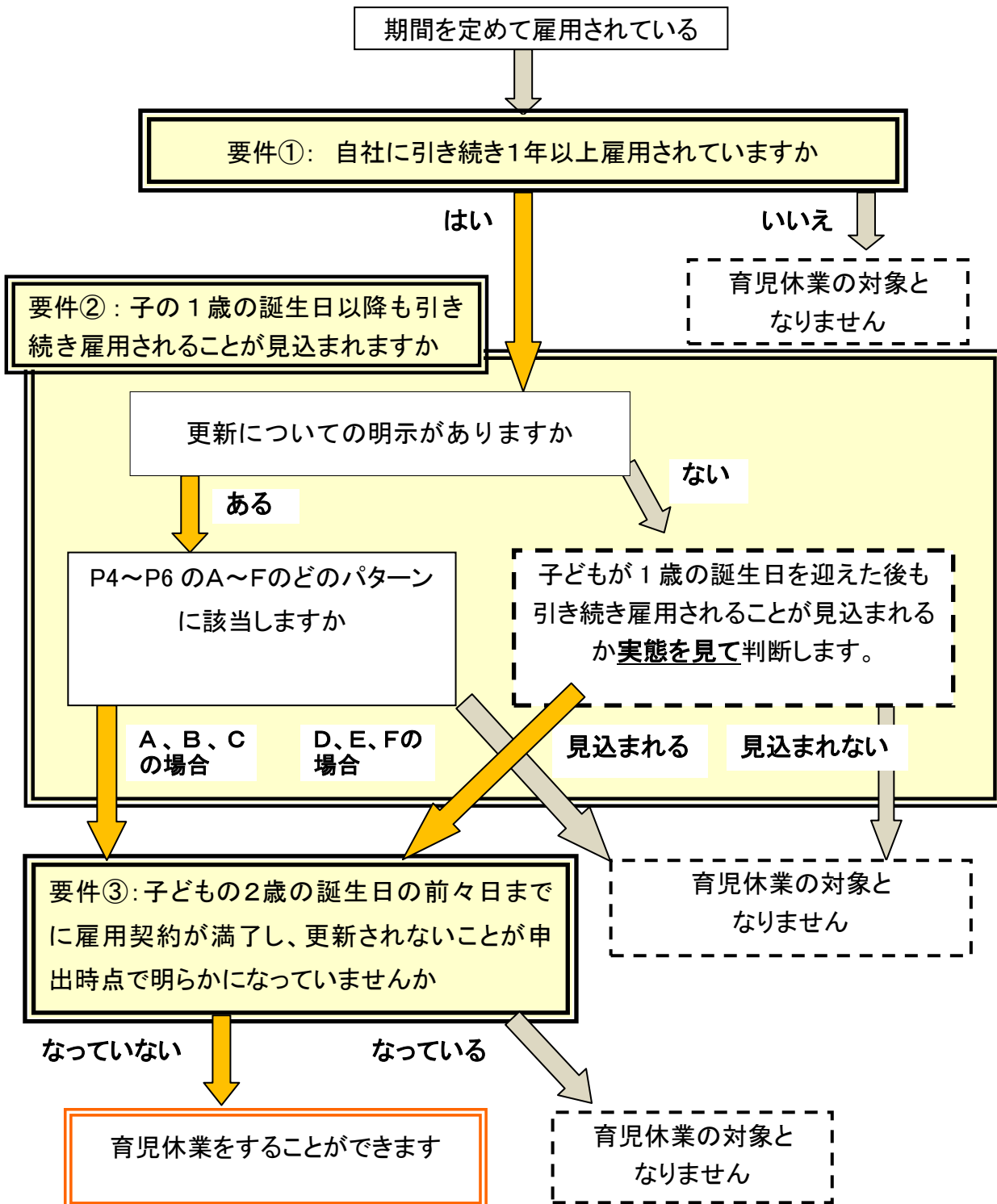
**β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である**

(例)



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、(1)雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2)同様の地位にある他の労働者の状況、(3)当該労働者の過去の契約の更新状況、等の実態を見て判断されることがあります。

# 有期契約労働者が育児休業をすることができるかの判断フローチャート



※上記の要件に該当する期間を定めて雇用されている労働者（日々雇用される者を除く）は、所定労働時間や勤務日数の多少にかかわらず、制度利用の対象となります。ただし、労使協定により除外されている1週間の所定労働日数が2日以下の労働者等の場合には申出を拒むことができます。

### 3. 有期契約労働者にも適用となる育児休業以外の支援制度 ～育児・介護休業法に規定されている育児関連の措置～

制度	概要	適用期間			
		妊娠	育児		
			1歳	3歳	小学校就学
子の看護休暇	概要	出 産	→		
	対象外		<ul style="list-style-type: none"> <li>日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者</li> <li>・勤続6ヶ月未満の労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>		
育児時間	概要		→		
	対象外		制限なし		
所定労働時間の短縮措置等	概要		→		
	対象外		<ul style="list-style-type: none"> <li>日々雇用される労働者、一日の所定労働時間が6時間以下である労働者および、労使協定で以下のうち対象外とされた労働者</li> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> <li>・業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者(※1)</li> </ul>		
所定外労働の免除	概要		→		
	対象外	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者</li> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>			
時間外労働の制限	概要	→			
	対象外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用される労働者</li> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>			
深夜業の制限	概要	→			
	対象外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用される労働者</li> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・保育が出来る同居の家族がいる労働者(※2)</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> <li>・所定労働時間の全部が深夜にある労働者</li> </ul>			

事業主には小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の免除、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制度の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務がある

(※1) 所定労働時間の短縮措置を講じないときは、当該労働者について、次のいずれかを講ずる義務がある

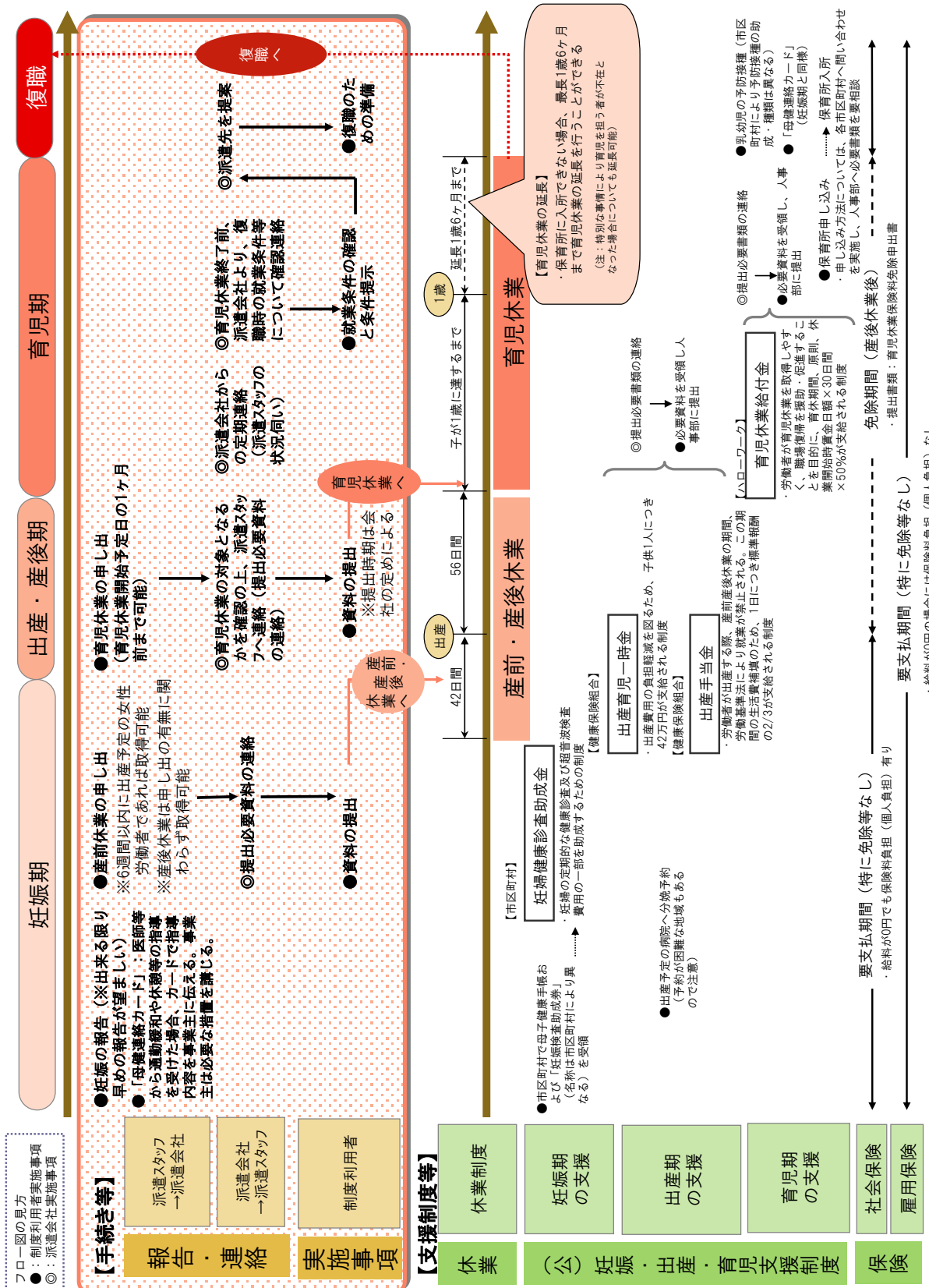
- ・育児休業に関する制度に準ずる義務
- ・フレックスタイム制
- ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

(※2) 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、下記のいずれにも該当しない者

- ・深夜に就労していないこと(深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む)
- ・負傷、疾病又は心身の障害による保育が困難でないこと
- ・産前産後でないこと

# 4. 必要な手続きの流れを確認しましょう！

～妊娠・出産・休業・復帰までのフローチャート～

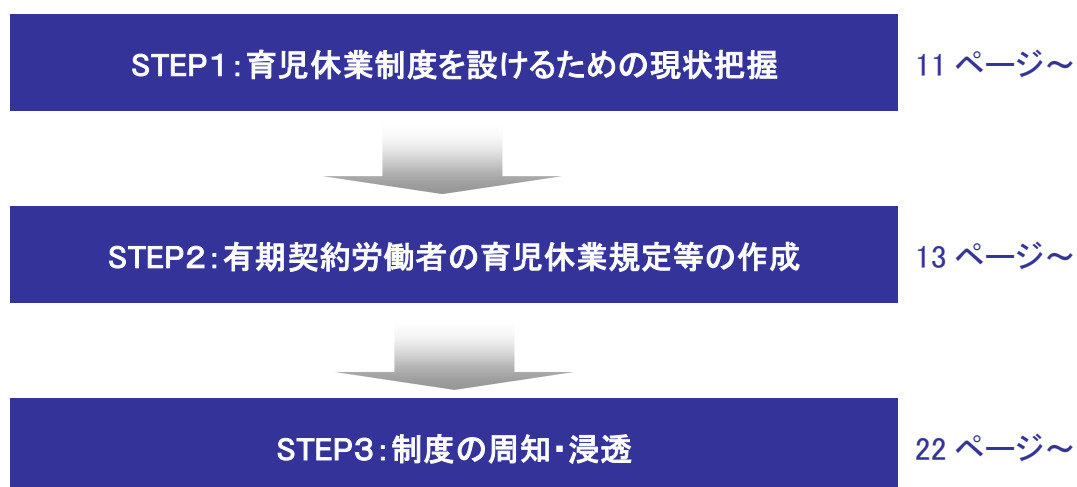


## 5. 社内環境整備のステップ

以下では、育児休業制度を導入する手順を紹介します。

順番に読んでいただければ、派遣労働者の育児休業制度の導入から運用までの流れを把握していただくことができます。

まず、育児・介護休業法の概要と対象者の要件などの法定基準を理解したうえで、自社の現状の確認から始めましょう。また、すでに取組を進めている企業では、自社の取組の段階に応じたSTEPから始めてください。



## ステップ1 育児休業制度を設けるための現状把握

派遣労働者を対象とした育児休業制度を設けるに当たり、会社の現状を把握します。

### (1) 派遣労働者の現状を調べる

#### 留意ポイント

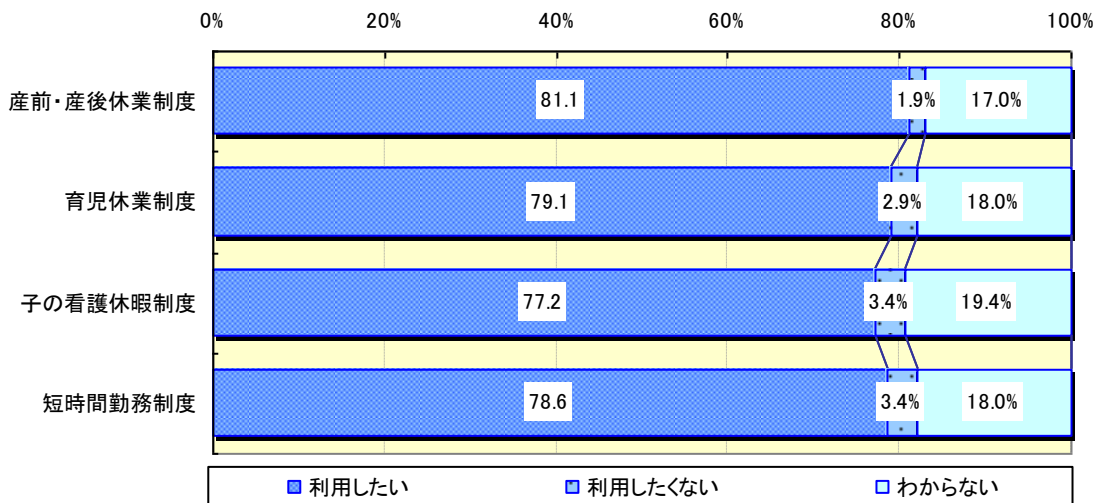
- 派遣労働者の現在の派遣継続状況、契約期間など現状の確認
- 派遣労働者等の育児休業制度導入に関する要望確認

派遣労働者に関する育児休業制度を検討するに際し、どのような要件を設定するかということとも関連するため、派遣労働者がどのような条件で雇用され、派遣されているのか（具体的な契約期間や契約更新の状況、労働条件や職務内容）を確認しておく必要があります。

また、育児休業制度導入に関する派遣労働者の要望などを把握することは、制度内容や具体的な運用を考える上で役に立ちます。営業担当者に状況を聞いたり、アンケート調査やグループヒアリングを行うなどして情報収集することも考えられます。

8割前後の派遣労働者が育児休業制度や他の両立支援制度を利用したいと考えています

図表 <派遣労働者>両立支援制度の利用意向

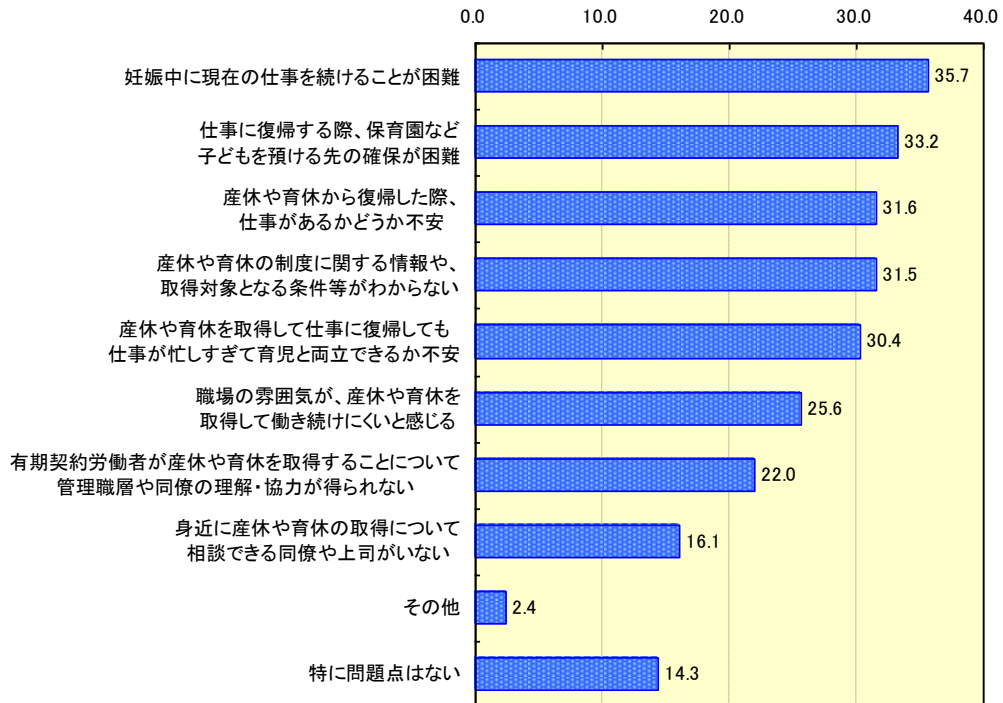


注：調査対象には、登録派遣以外の派遣労働者も含まれる。  
(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する労働者調査 (厚生労働省)

産前・産後休業や育児休業を取得して、仕事を続けるために、どのような問題があるのかを把握することも重要です。

休みに入る前に妊娠期の就業継続が課題

図表 <有期契約労働者全体（派遣を含む）>産休・育休取得に当たっての問題点

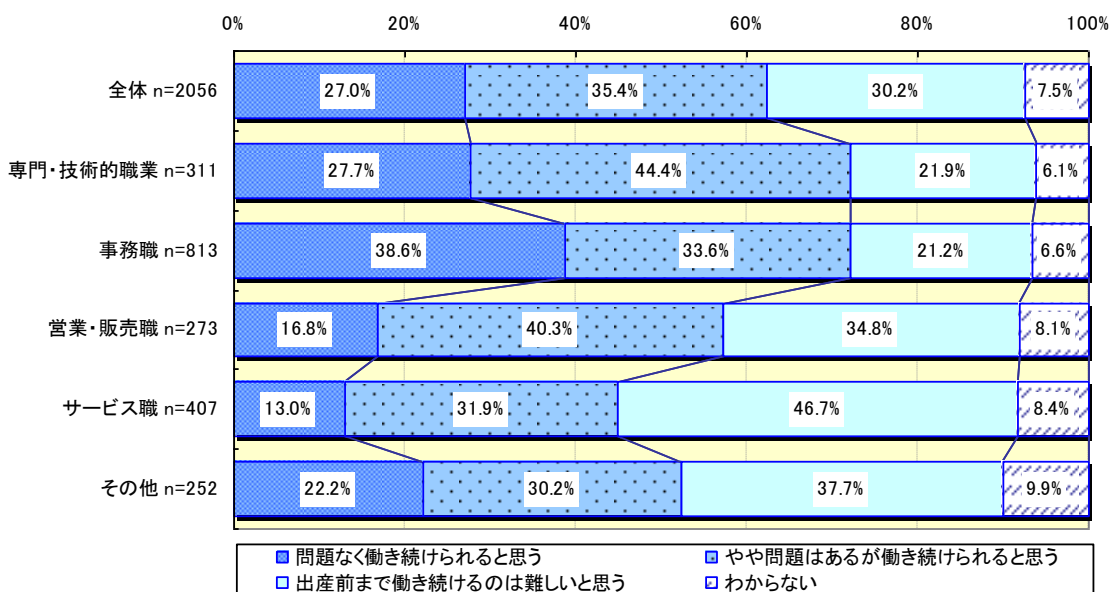


(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業取得に関する労働者調査 (厚生労働省)

さらに、仕事の内容によっても、妊娠から出産前までの働き方の困難さにも違いがあります。自社で働く派遣労働者の仕事内容を踏まえ、課題を検討しましょう。

サービス職では特に妊娠期の就業継続が困難

図表 <有期契約労働者全体（派遣を含む）>職種別妊娠から出産前まで働き続けること



(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業取得に関する労働者調査 (厚生労働省)

## ステップ2 有期契約労働者の育児休業制度等の検討・導入

「育児休業」は労働基準法上「休暇」に含まれ、就業規則に必ず記載されなければならない事項であるため、派遣元企業はあらかじめ育児休業を制度化し、就業規則に規定する必要があります。

### (1) 育児・介護休業法の概要と法定基準の把握（4ページを参照）

自社の制度検討にあたり、育児・介護休業法上はどのようになっているのかを把握しましょう。

なお法律の規定は最低基準を示したものです。企業の判断でさらに上回る条件を設定することができます。

#### ① 育児休業を取得できる有期契約労働者とは

以下の一定の要件を満たした有期契約労働者は、育児休業が取得できます。

##### <対象者の要件のチェックポイント>

育児・介護休業法上、育児休業を取得することができる有期契約労働者とは、育児休業の申出時点において、次の①から③のいずれにも該当する労働者です

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子の1歳誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

パートタイマー、契約社員、派遣労働者等、職場における名称を問わず、上記要件に該当する場合は、育児休業がとれます。

#### ② 育児休業期間

休業期間は、原則として1人の子につき1回であり、子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。ただし、以下のような場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができます。また、平成21年6月の改正により、父親と母親ともに、一定の要件を満たす育児休業を取得するときに、1歳2ヶ月までの1年間、育児休業の取得が可能となる制度（「パパ・ママ育休プラス」）も創設されました（平成22年6月30日施行）。

##### <休業期間のチェックポイント>

1歳6か月まで育児休業ができるのは、次の①、②のいずれかの事情がある場合です

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます



- ※ 育児休業の取得に関する要件等、育児・介護休業法の詳しい内容については「育児・介護休業法のあらまし」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>)をご確認ください。また、平成22年6月30日に施行される改正法の詳しい内容については、厚生労働省HP (<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>)をご確認ください。又は都道府県労働局雇用均等室へおたずねください。  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>

## (2) 育児休業の対象となる有期契約労働者や期間の検討

### 検討ポイント

#### その1 育児休業の対象となる有期契約労働者の範囲

- 育児・介護休業法の規定どおりの要件とするのか、あるいはさらに上回る要件を設定するかを検討
- 上回る要件とする場合は、休業前の継続雇用期間をどう設定するか、休業後の雇用継続見込みや明らかな期間満了等の有無をどう設定するかを検討

#### その2 育児休業期間

- 育児・介護休業法の規定どおりとするのか、あるいはさらに上回る期間を設定するかを検討

育児休業制度を導入するに当たっては、①要件（対象となる労働者の範囲等）、②取得に必要な手続き、③期間等について定めて、就業規則に記載する必要があることから、これらの取得要件を自社でどうするか検討します。

育児・介護休業法に定められているものは、最低基準です（**<対象者の要件のチェックポイント>参照**）。従って、各社の実情に応じて、法律の規定を上回った内容の制度を設けることは可能です。派遣労働者の状況を踏まえて、法を上回る制度を設けている企業もあります。

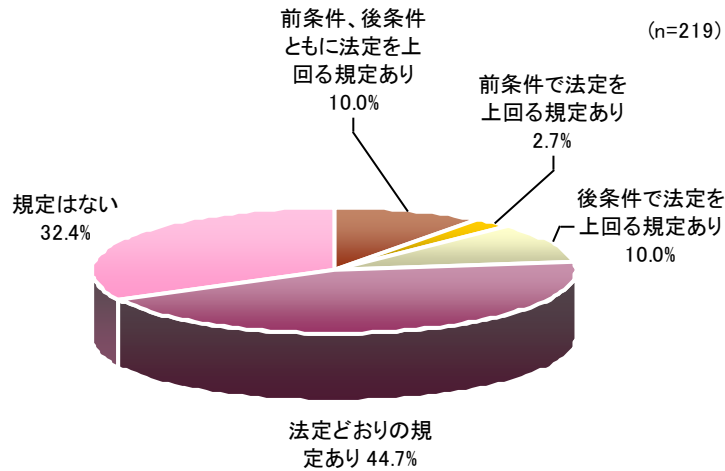
検討のポイントは、育児休業取得の要件として、休業前の継続雇用期間と休業後の雇用継続見込み等をどのように設定するか、育児休業期間をどのように設定するかです。自社の派遣労働者の現状に適した条件を設定しましょう。

また、派遣労働者が育児休業を取得するときの、労働契約の更新等の方法の基本的な考え方についても、併せて検討しておきましょう。詳しくは(4)を参照してください。

育児休業取得対象者について2割以上の企業が法定を上回る規定を設けている

図表 派遣労働者の育児休業に関する規定の有無

(「貴社には、派遣労働者を対象とした育児休業制度の規定がありますか。」「貴社において、派遣労働者の育児休業取得の要件としているものすべてを○で囲んでください。」から作成。)

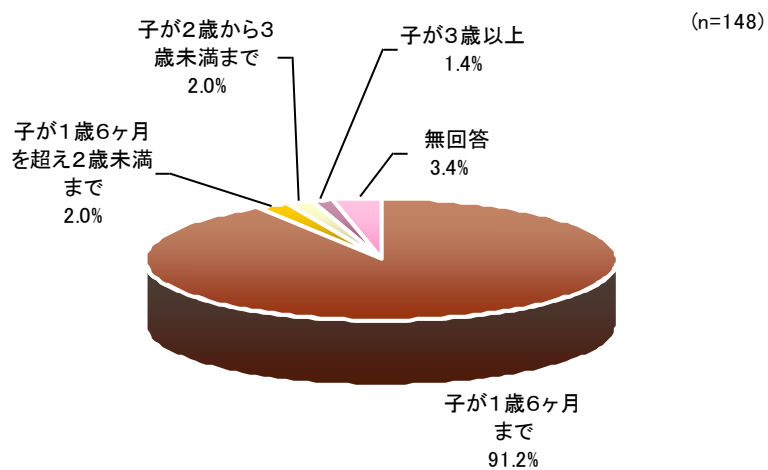


(資料) 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣事業者調査)

育児休業期間をどのように設定しているか

図表 育児休業期間 (育児休業規定がある企業に対する設問)

(貴社の定める派遣労働者の休業期間は次のどれにあてはまりますか。)



(資料) 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣事業者調査)

★事例★ 要件（休業後の雇用継続見込みや明らかな期間満了等の有無）の緩和  
・要件の1つである「子どもが1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」は緩和して運用している。派遣労働者本人に、復職の意思があれば、育児の取得を認めている。

### （3）就業規則の作成・変更

「育児休業」は原則として1歳に満たない子を養育するための休業であり、労働者の申出を要件としています。

「育児休業」は労働基準法上「休暇」に含まれ、就業規則に必ず記載されなければならない事項であるため、あらかじめ育児休業を制度化し、就業規則に規定する必要があります。

有期契約労働者の育児休業制度の内容を決定したら、就業規則に規定（あるいは既存の就業規則を変更）し、所轄の労働基準監督署に届出を行います。

#### 【法律では】

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等の事項について就業規則を作成し、行政官庁（労働基準監督署）に届け出なければならない、とされています。（労働基準法第89条）

### （4）育児休業中の労働契約について

#### 実施ポイント

- 育児休業中は派遣労働者と派遣元との労働契約が継続していることが大前提
- その場合、育児休業期間中（あるいはその前の産前・産後休業期間中も含めて）派遣労働者と派遣元との労働契約を更新する方法や、派遣元への直接的な雇用とする方法をとっている例あり
- 契約期間は、これまでの契約期間を更新する方法や、育児休業終了までの期間とする方法をとっている例あり

### ① 育児休業期間中の労働契約の取扱い

育児休業は、労働契約が締結されている事業主と労働者の中で、労働契約が継続していることを前提として「休業」を可能とする制度なので、育児休業期間中、派遣先で就業ができない場合でも、派遣元は、何らかの形で派遣元と派遣労働者の労働契約を継続させる対応をしています。

各社の状況や派遣労働者の状況、派遣先との関係等を踏まえて、育児休業中の取り扱いをどのようにするかを決めます。

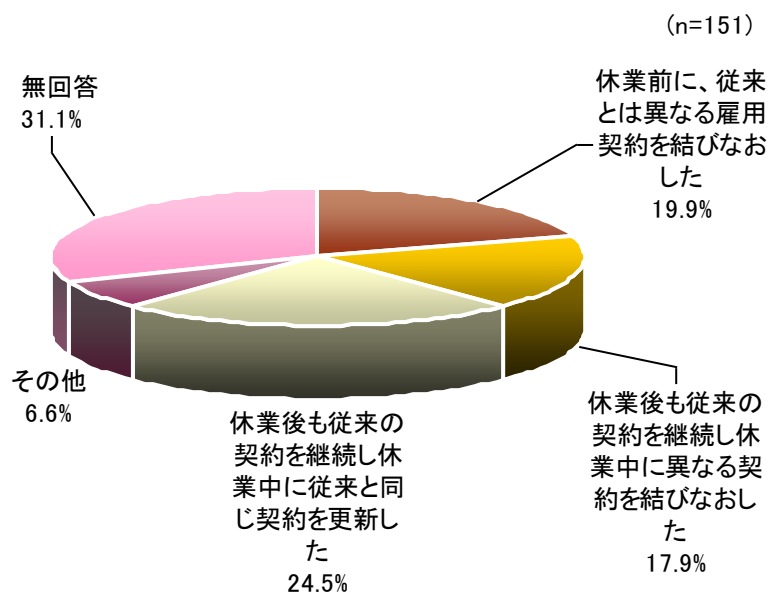
育児休業後の派遣労働者と派遣元の労働契約については、

- i) 休業後も従来の契約を継続し、休業中に従来と同じ契約を更新するもの
  - ii) 休業前に、従来とは異なる労働契約を結びなおすもの
  - iii) 休業後も従来の契約を継続し、休業中に従来と異なる契約を結び直すもの
- などのやり方があります。また、ii や iii で契約を結び直す場合は、育児休業終了予定までの期間とすることが多いという調査結果もあります。

図表 育児休業を開始した際の雇用契約についての対応

(育児休業取得者がいた企業への設問)

(貴社では、育児休業を開始した派遣労働者がいた場合、雇用契約(派遣元-派遣労働者)について、通常どのように対応する場合がありますか。)



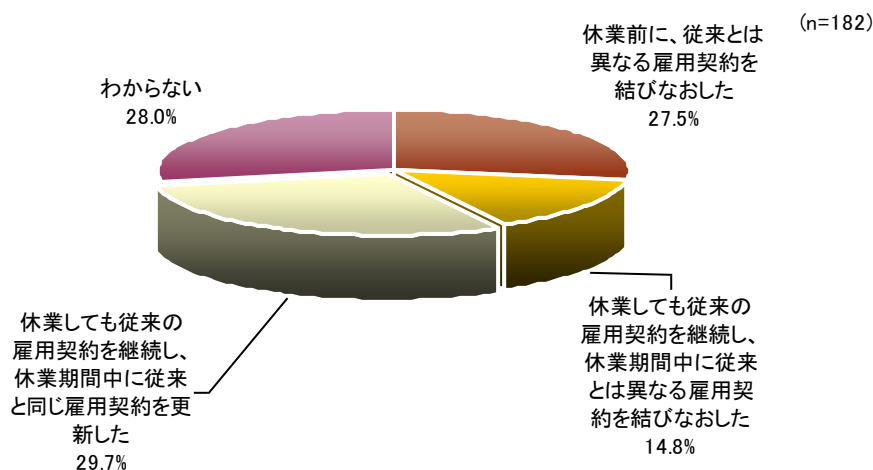
(資料) 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣事業者調査)

育児休業取得経験のある派遣労働者を対象とした調査でも、育児休業に入る前、あるいは休業期間中に派遣労働者とも合意の上、雇用契約を結びなおしている例が4割程度あります。結びなおした際の雇用契約期間は休業終了予定までの期間とするものがほとんどとなっています。

図表 育児休業を開始した際の雇用契約の状況

(育児休業を取得するにあたって、雇用契約をどのようにしましたか。)

(育児休業を取得した派遣労働者への設問)

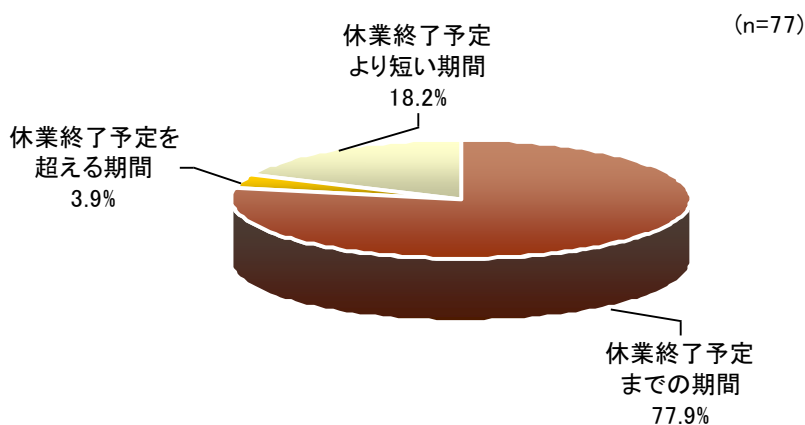


(資料)派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣労働者調査)

図表 育児休業を開始した際に結びなおした際の契約期間

(結びなおした際の契約期間は、どの程度でしたか。)

(育児休業開始前に雇用契約を結びなおした企業への設問)



(資料)派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣労働者調査)

## (5) 制度導入に合わせて運用体制を整える

### 留意ポイント

- 育児休業の相談の窓口を明確にし、取得申請の手順とあわせて周知する
- 派遣先との調整手順を明確にする

派遣労働者を対象とした育児休業制度を導入したら、それに合わせて具体的に相談、申請を行う窓口、申請の手順などの運用体制を明確にしておくことが重要です。派遣先での派遣スタッフの状況を把握している担当の営業スタッフが、育児休業の相談窓口となるなど、各社の状況に応じ効率的なやり方を検討しましょう。

育児休業取得の意志を速やかに伝達し、休業に向けた手続と、派遣先との間で代替の派遣スタッフを速やかに調整するなどの派遣元でのプロセスを円滑に進められるような効率的な事務フローを構築します。

そして、窓口や調整の流れが決まったら、担当するスタッフや派遣労働者に周知を図ります。

### ★ 事例★ 相談窓口の設置、運用体制整備

- ・制度の構築に関しては、弁護士への相談のほか、担当課長に社会保険労務士を配し、法律、実務共に体制を整えている。

## (6) 国の実施している支援制度の活用も検討

### 検討ポイント

- 支援制度は活用し、育児休業制度導入に伴う負担の軽減を図る
- 利用に必要な要件は関係機関に確認

派遣労働者が育児休業を取得した場合、派遣元企業に様々な負担が生じるのでは…という懸念はないでしょうか。この点に関しては、国の制度で様々な支援措置が講じられています。例えば育児休業中の社会保険料は事業主・被保険者とも全額免除になるなど、休業中の社員に対する会社負担は軽減されるような仕組みになってきています。

また、育児休業期間中は無給としても法律上問題はなく、実際、無給とする企業の割合が高いですが、育児休業取得者が一定の要件を満たす場合、労働者に対して雇用保険から「雇用継続給付」として「育児休業給付金」の支給（参考参照）があります。

利用にあたって必要な要件があり、制度によっても条件が異なることがありますので、あらかじめ関係機関や社会保険労務士などに相談しましょう。

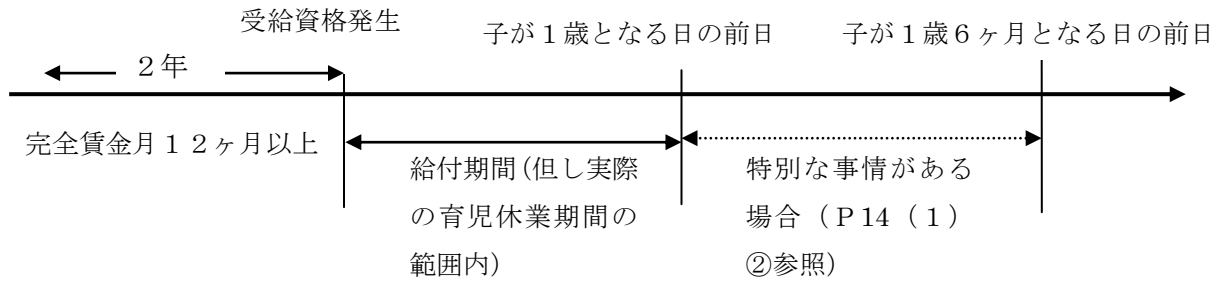
(→44ページ「経済的な支援」を参照。)

### (参考) 育児休業給付の支給対象となる育児休業について

育児休業給付の支給対象となる育児休業は、育児休業を取得する有期契約労働者について以下の条件を必要としています。

- i) 育児休業給付の受給資格があること（休業を開始した日前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月（以下完全賃金月）が通算して12月以上あること）
- ii) 育児休業開始時において、1年以上雇用が継続しており、かつ、1歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがあること（2歳までの間に、労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）。

ii) の要件は、育児介護休業法上、育児休業の対象となる有期契約労働者と同じです。また、i) の要件は、育児休業給付の受給に当たり特に必要となるものであり、この要件も併せて確認をすることが、育児休業給付の対象となるか否かの確認においては必要です。（詳細は、ハローワークにおたずねください。）



## (7) 育児休業以外の育児支援策の実施

### 検討ポイント

- 育児・介護休業法に定める育児休業以外の措置の制度化が必要

育児・介護休業法においては、育児休業のみならず、短時間勤務など育児をしながら働き続けるための措置が、有期契約労働者にも適用されます。

有期契約労働者が、育児をしながら働き続けやすい環境を作るために重要な事項ですので、業態や労働者の状況も踏まえ、制度化し、就業規則に規定するなど、対応しましょう。

## (8) 不利益取扱いの禁止

育児・介護休業法においては、育児休業等の申出・取得をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。



## ステップ3 制度の周知・浸透

制度があっても利用されなくては意味がありません。制度の整備と併せて、制度を利用しやすい環境づくりを行うことが重要なのです。そして、そのような環境づくりのためには、育児休業等の制度をいかに周知するかがポイントとなります。

### (1) 派遣労働者に対して周知する

#### 実施ポイント

- 「知らない人が多い」ことを前提に、積極的に情報を提供
- 派遣元の担当営業スタッフから確実に伝達することも効果的
- あらかじめ育児休業を制度化し、就業規則に規定する必要がある。また、労働条件の明示義務もあり

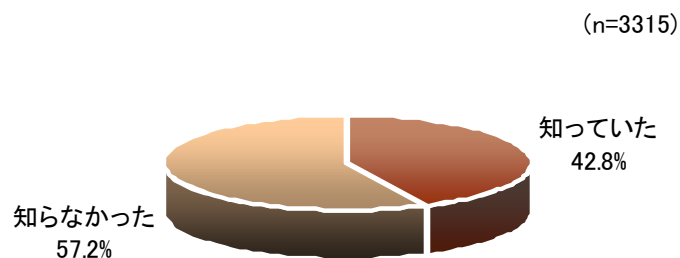
平成17年の育児・介護休業法の改正により有期契約労働者も育児休業の取得が可能となり、一定の要件を満たす派遣労働者も育児休業の対象となりましたが、自分自身が対象となりうることを知らない派遣労働者も多いのが現状です。派遣労働者の半数以上が法的な権利として育児休業を取れることを「知らなかった」、派遣元の制度についても「あるかどうか判らない」と回答している調査結果もあります。

妊娠したら仕事を辞めなくてはならない、と思っている派遣労働者も多いのです。「出産後も子育てをしながら仕事を続けることができること」を積極的に伝えていくことが大切です。

#### 派遣労働者も育児休業を取れることを知らない人が半数以上

図表 育児休業を取得できることを知っていた／知らなかった割合

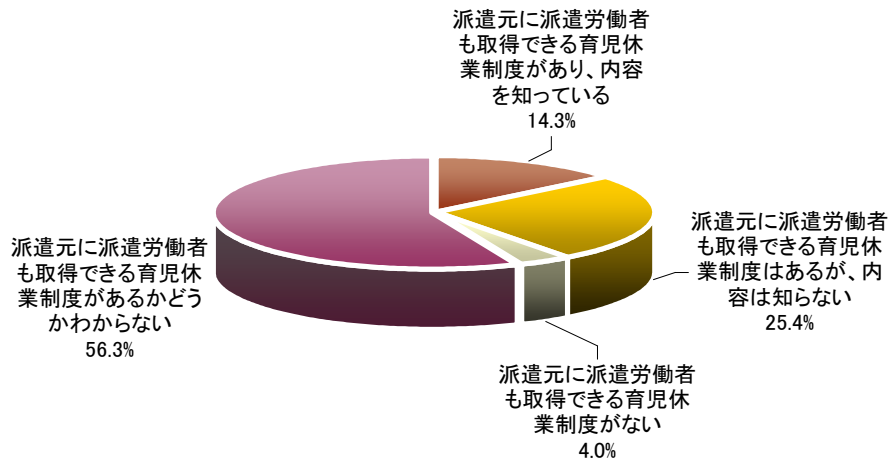
(あなたは、法律上、有期契約で働く方であっても、一定の要件を満たせば育児休業を取得できることをご存知でしたか。)



(資料) 派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣労働者調査)

図表 派遣元の育児休業制度について知っていたか

(n=3315)



(資料) 派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣労働者調査)

様々な働き方の労働者がいることを前提に、様々な伝達方法、伝達機会を検討しましょう。

#### 【周知方法の例】

- ・登録時に就業規則を説明
- ・労働契約、社会保険などに関する研修で説明
- ・登録後は参照したい時に自由に閲覧できる環境をつくる
- ・派遣元の担当者を通じて知らせる
- ・妊娠・出産・子育て期間に利用できる制度をまとめたガイドブックを作成、配布
- ・登録スタッフ向けイントラネットへの掲載 など

情報提供の手段はさまざまありますが、資料だけでは伝わりにくいこともありますので、口頭で説明できる体制整備が望まれます。事例や実態調査の結果も参照して、各社の実情に応じた周知方法を工夫してみましょう。

派遣労働者が派遣元へ期待した周知方法としては「派遣元担当者からの説明」が約半数を占め最も多いという調査結果もあります。日頃から派遣労働者とコンタクトをとることの多い担当スタッフから育児休業について確実に伝達することは効果的であり、このようなやり方が定着する方法を検討しましょう。

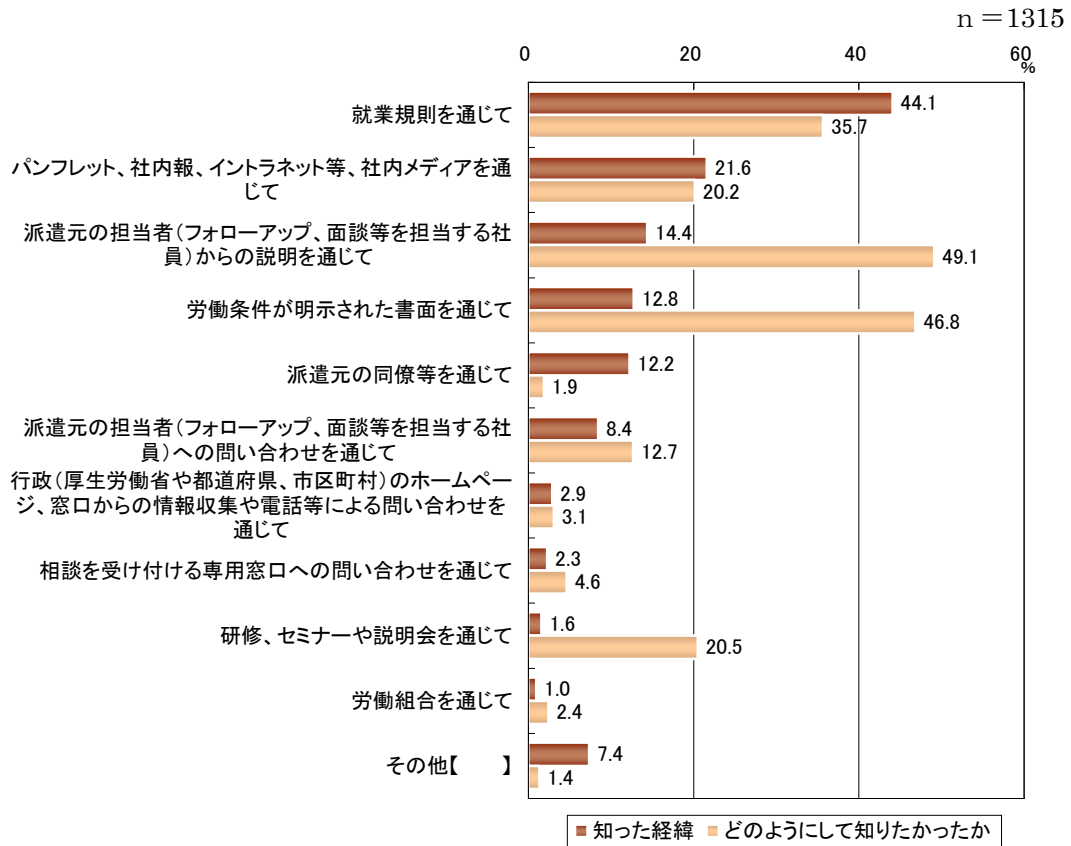
#### 【法律では】

使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して労働条件を明示しなくてはなりません。(労働基準法第15条)

派遣労働者は「労働条件が明示された書面を通じて知りたい」と思っているが、  
 現実とは異なる

図表 派遣元の育児休業制度のことを、どのようにして知りましたか  
 どのようにして知りたかったか

(知った経緯／本当はどのようにして知りたかったか：派遣元の育児休業制度を知っていた人への設問)



(資料)派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査(H21)(派遣労働者調査)

★事例★ 情報提供ツールの整備

- ・派遣労働者には社会保険等のルールを記した冊子を配布しており、育児休業もその中に解説が記されています。労働者からの問い合わせも多く、ほぼ同じ内容が記されたホームページも用意しています。
- ・ウェブ上で育休を含めた様々な制度を閲覧することができます。
- ・スタッフには会社のルールが記載されたハンドブックを配っています。その中に、就業規則、育児介護休業規程を掲載しています。

## (2) 担当営業スタッフに対して周知する

### 実施ポイント

- 担当営業スタッフは、派遣労働者、派遣元、派遣先をつなぐキーパーソン。育児休業等育児支援に関する制度を正しく理解してもらうことが重要
- このような担当営業スタッフへの本部のサポート体制も整備

担当営業スタッフは、派遣労働者、派遣元、派遣先をつなぐキーパーソンです。育児休業取得を希望する派遣労働者も、「自分も育児休業が取れるのか。」「取れるとしたらどうすればいいのか。」などの相談をしやすいのは担当営業スタッフです。担当営業スタッフに制度を知ってもらい、育児休業取得の希望者が出た時にきちんと対応してもらうようにすることが大切です。

そのためには子育て支援全般の十分な知識を持ってもらう必要があります。単に育児休業の制度があることを知ってもらうだけでなく、関連する育児支援制度も含めて、取得の要件、申請手順、派遣先への伝達などの相談に対応してもらえるような知識を備えてもらうことが重要です。それには派遣元企業の組織的なサポート体制が欠かせません。各社の実情に応じ、周知方法を工夫することが効果的です。

### 【担当営業スタッフへの周知の方法】

- ・ スタッフ対応の総合的研修で育児支援、育児休業制度について説明
- ・ 担当営業スタッフ向けの業務マニュアルの作成
- ・ イン트라ネットページへの掲載 など

### ★事例★

- ・ 営業担当の社員が育児休業制度のことをよく知らないために、派遣労働者に「育児休業を取れない(とれる)」などと発言してトラブルになることがありました。それを教訓に社員に制度を周知し、専門の窓口に連絡するように指示をしています。

## 6. 円滑な運用のための方策

ここからは、実際に派遣労働者から育児休業を取得する申し出があったからの対応です。

### (1) 対応場面別の運用方策

#### ① 育児休業取得の申し出があった時の対応

##### 実施ポイント

- 育児休業をとれる派遣労働者か否かは、現場だけで判断せずに、人事担当部局に相談する
- 育児休業だけではなく、産前・産後休業の対象となることにも留意する

派遣労働者から「育児休業をとれるのか」と相談があった場合は、各社で設けている育児休業取得の条件を満たしているかを、それぞれの労働者の契約やこれまでの就業実態などから判断するところから始まります。

各社の取得の条件が育児・介護休業法の規定とおりであれば、7ページのフローチャートが参考になります。また、法定を上回る等、各社で要件が異なっているのであれば、各社ごとのフローチャートを作成するなどして、現場の管理者に周知をしておくことも考えられます。

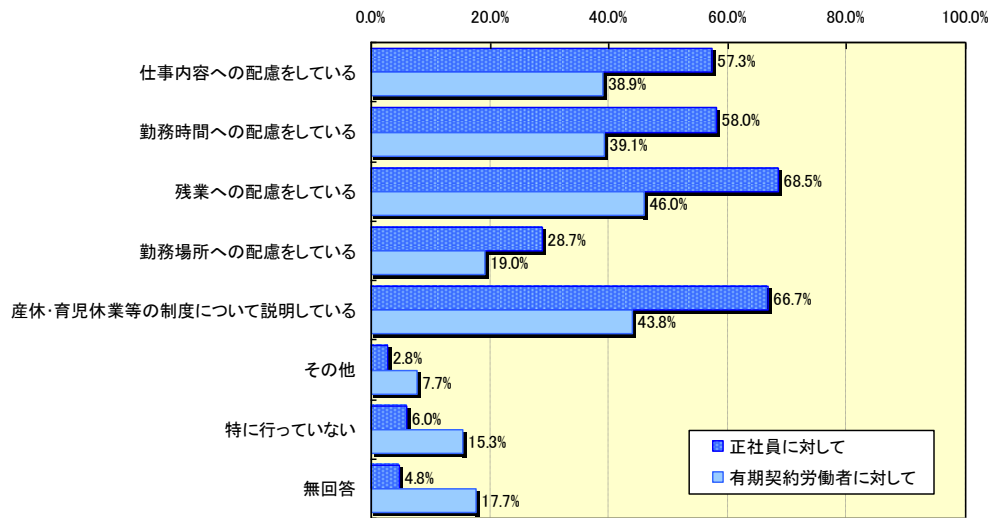
ただし、個別の判断に当たっては様々なケースがあるので、現場だけで判断せずに、現場の管理職は速やかに人事担当部局に相談するなどのルールを徹底するようにしましょう。

なお、女性の場合は、法律上、産前・産後休業の対象となります(43ページ参考資料1)。育児休業だけではなく、産前・産後休業を併せて取得するということも踏まえ、労働者への対応や派遣先との調整などの準備を始めるよう留意しましょう。

妊娠期への対応も、正社員と比較すると対応していない企業が多いものの、「仕事内容への配慮」「勤務時間への配慮」は4割弱、「残業への配慮」は半数弱の企業が行っています。

妊娠中、出産後の女性労働者に対する母性健康管理については、「女性にやさしい職場づくりナビ」(<http://www.bosei-navi.go.jp>)をご参照ください。

図表 妊娠中の企業の対応状況について



(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業業取得に関する企業調査 (厚生労働省)

## ②育児休業取得までの手続き

### 実施ポイント

- 取得が可能な派遣労働者から育児休業の申出があった場合の手続きに注意

派遣労働者から育児休業の申出があり、育児休業取得までに必要となる手続き等（女性労働者の場合は産前・産後休業を含む）について、関係法令や手続きのタイミング、申請書式を確認しておきましょう。

どのような申請書をいつまでに、ということをもとめて労働者へ伝達できるように揃えておき、各社の状況に応じて、労働者本人、担当営業スタッフへの周知を工夫しましょう。

申請書式例を巻末の「様式例」に掲載していますので、参考にしてください。自社の処理手続きに則した内容にアレンジして使用してください。書類の提出先や提出期限なども記載しておくといでしょう。

また、育児休業期間、復帰の時期、復帰後の意向について、休業取得者の意向を確認しておきましょう。さらに、休業中の労働契約の扱いはあらかじめ定め、周知しておくことは大切です。個々の労働者に対して、具体的な取扱いをあらかじめ書面にて知らせておくことにより、安心して休業をすることができます。また、復帰時のトラブル防止の観点からも望ましいと考えられます。

なお、休業取得者に対し、休業期間に入る前に、復帰後の派遣先の就業条件、契約期間などの希望を復帰前の早い段階で確実に派遣事業者へ連絡するように伝えましょう。労働者の希望を派遣事業者が早めを知ることで、条件に合った派遣先が見つかる可能性が高まることを周知しておくことも重要です。

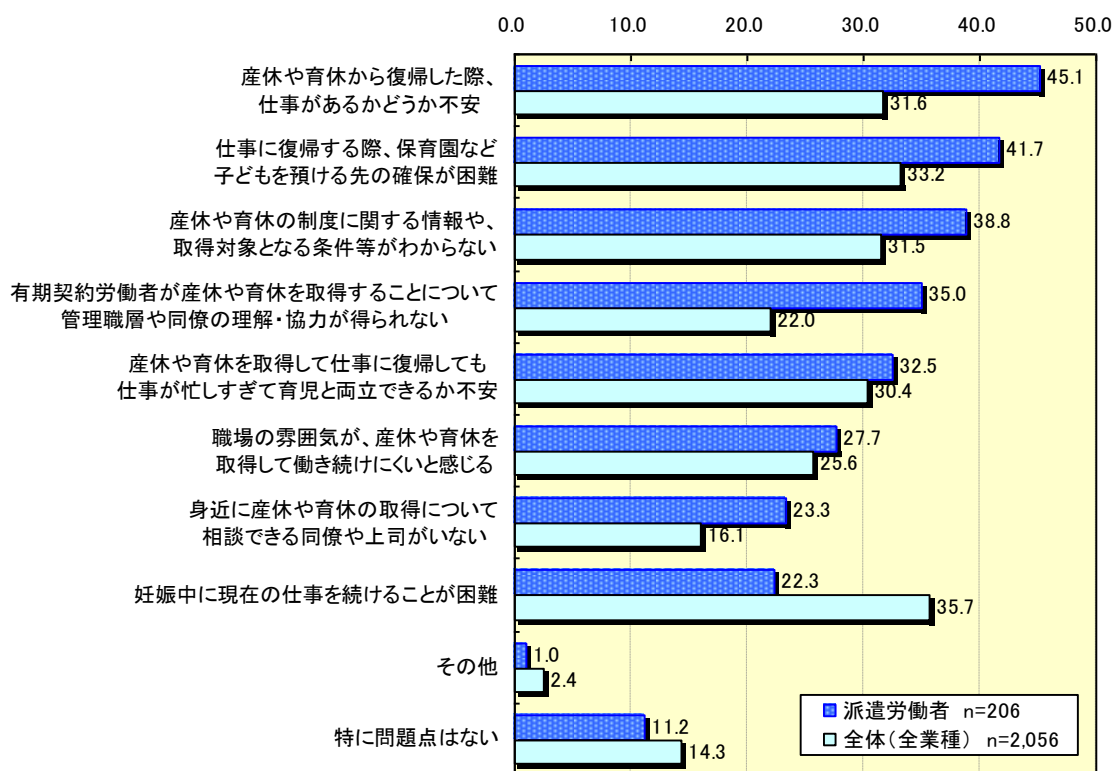
【法律では】

平成22年6月の改正により、育児休業の申出は書面のほか、事業主が適当と認められる場合にはファックスや電子メール等によることも可能になったこと、労働者から育児休業申出がされたときは、事業主は次の事項を労働者に速やかに通知しなければならなくなったことに留意しましょう（平成22年6月30日施行）。

- ① 育児休業申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
- ③ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

産休や育休を取得するにあたっては、「復帰した際仕事があるかどうか不安」、「制度に関する情報や取得対象となる条件等がわからない」といった不安を感じているとの意見が多いことから、事前の説明で、こうした問題をきちんと話し合っておくことも大切です。

図表 <派遣労働者>産休・育休取得にあたっての問題点



注：登録派遣以外の派遣労働者も含まれる。

(資料) 平成22年度有期契約労働者の育児休業取得に関する労働者調査(厚生労働省)

★事例★ 申請のしやすい体制整備

- ・ 社内のネットワーク上に雇用、就労に関する各種の規定等がアップされており、育休等の書類の申請書が出せるようになっていました。そこから人事部へ直接申請することも可能です。
- ・ 育児休業制度については、労務課が相談窓口になっており、育児休業制度の説明を行うとともに、資料、各種届出用紙を配布しています。
- ・ 派遣スタッフ用の「就業サポートファイル」があり、そこには育休を取得するための手続き方法が記載しています。

③派遣先との調整

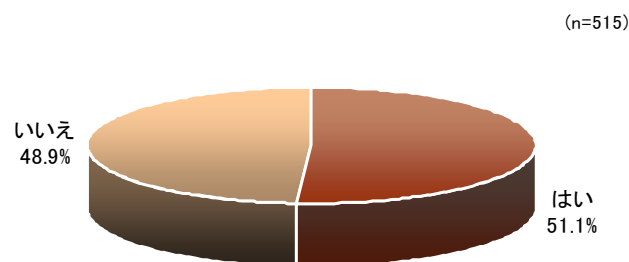
実施ポイント

- 妊娠の報告や育児休業の予定を受けて、派遣先との調整を進める
- 妊娠中の女性労働者に対する配慮等、派遣先においても講じなければならない義務があることに注意

派遣労働者から妊娠の報告や育児休業の申し出があった場合、派遣元は、その労働者の派遣先に情報を提供し、調整を行います。育児休業取得の要件を満たす派遣労働者に対し、育児休業を取得させるのは派遣元の義務ですが、派遣先の理解を得ながら、その派遣労働者の代替をどうするか等、調整を行います。

派遣労働者は育児休業を取れることを派遣先が意外と知らない！

図表 派遣スタッフにも育児休業や介護休暇を取得できることを知っていた／知らなかった割合



(資料)労働者派遣業における雇用管理改善推進事業報告書 (H21) (管理職調査)

また、派遣労働者が妊娠しながら業務に従事する場合、法律上、派遣先に求められる事項等もあるため、派遣先と情報共有し、適正な雇用管理を行うことが必要です。



【法律では】

育児・介護休業法の義務等は、派遣元に課されていますが、例えば女性労働者の妊娠出産に関する以下の規定は、派遣先にも派遣元と同様に課されています。

- 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、妊娠中及び出産後1年を経過しない女性労働者に対する解雇の原則禁止（男女雇用機会均等法第9条）
- 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導または健康診査を受けるための必要な時間の確保と、指導事項を守ることができるようにするための勤務時間の変更、勤務の軽減等の措置を講じる義務（男女雇用機会均等法第12条、第13条第1項）

④育児休業中の労働者に対するフォローアップ

実施ポイント

- 休業中も連絡、相談の機会を確保することが望ましい
- 職種によっては職場復帰プログラムを用意するなど、休業中の能力開発も行う

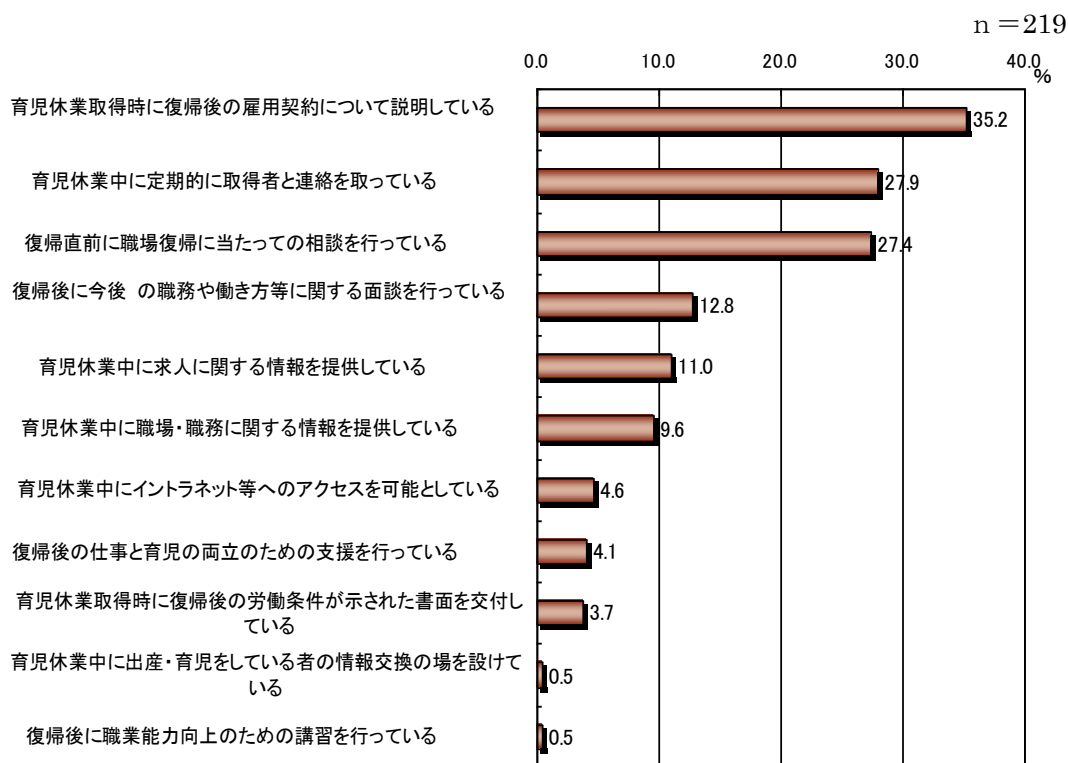
育児休業中は仕事を離れ、育児に専念することができる期間ですが、長い期間休むことによって職場の様子がわからなくなり、復帰が不安になることも事実です。育児に専念しながらも、派遣会社の情報にふれることができればそのような心配も少なくなり、復帰もスムーズになります。

スムーズな復帰のために、休業中に定期的に連絡をとったり、派遣先の業界や職務に関する情報を提供することも効果的です。

復帰後の雇用契約の説明や、定期的な連絡、職場復帰の相談などが多い

図表 育児休業取得者に対して講じた処置

(貴社では、育児休業を取得した派遣労働者に対して、講じた措置はありますか。)



(資料) 派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣企業調査)

(「特に対応していない」「その他」「無回答」を除く)

また、育児休業者がスムーズに復職できるよう、派遣スタッフのスキルチェックや職場適応性や職業能力の維持回復を図るための「職場復帰プログラム」の実施もよいでしょう。一定の要件を満たしたなかで実施した場合には事業主に対して支給される助成金もあります。  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/O2.html>)

★事例★ 育児休業中のコミュニケーション

- ・復職への意思確認も含めて、スタッフと人事部が連絡をとるのは約3カ月に1回程度です。
- ・派遣契約継続の場合は、担当の営業が育児休業給付の書類の送付・確認などと合わせて、たまに状況の確認をする程度。スタッフからの要望で休業期間を延ばすこともあります。
- ・育休中はコーディネーターもしくは総務担当から、派遣スタッフの近況を確認するために連絡をとるようにしています。

★事例★ 復帰に向けた研修

- ・特に復帰を支援するプログラムは用意していませんが、育休取得者に限らず、登録スタッフは社内のビジネススクールを随時利用することが可能になっています。
- ・育休中であってもEラーニング等、能力開発のための支援があります。

★事例★ 復帰後の仕事探しができる環境

- ・育休中でもネットから仕事を探すことができます。

★事例★ 派遣労働者のスキルチェック

- ・復帰前には派遣労働者のスキルチェックをすることがあります。休業前から比べると、労働者のスキルが落ちているケースがあるし、休業中に新たに資格を取得することもあるため、それらを確認しています。スキルチェックの目的は、復帰する時の派遣先の仕事と派遣労働者のミスマッチが起こることを防ぐことにあります。

⑤復帰に際して及び復帰後の配慮

実施ポイント

- 復職前に復職の意向を確認
- 早めの意向確認で、復職後の派遣先確保に努める

派遣労働者の場合、育児休業後、休業前の派遣先への復帰が予定されている場合を除いて、復職はもとの派遣先であるとは限りません。休業前と比べて、労働条件、職務内容、契約期間等を総合的にみてそん色のない休業前と別の派遣先へ新たに派遣されることもあります。

また、出産後は、育児をしながら働くことになるため、仕事と育児との両立が困難となることも考えられます。本人の希望等も勘案し、育児との両立しやすい派遣先を紹介するようにすることが必要となる場合もあります。

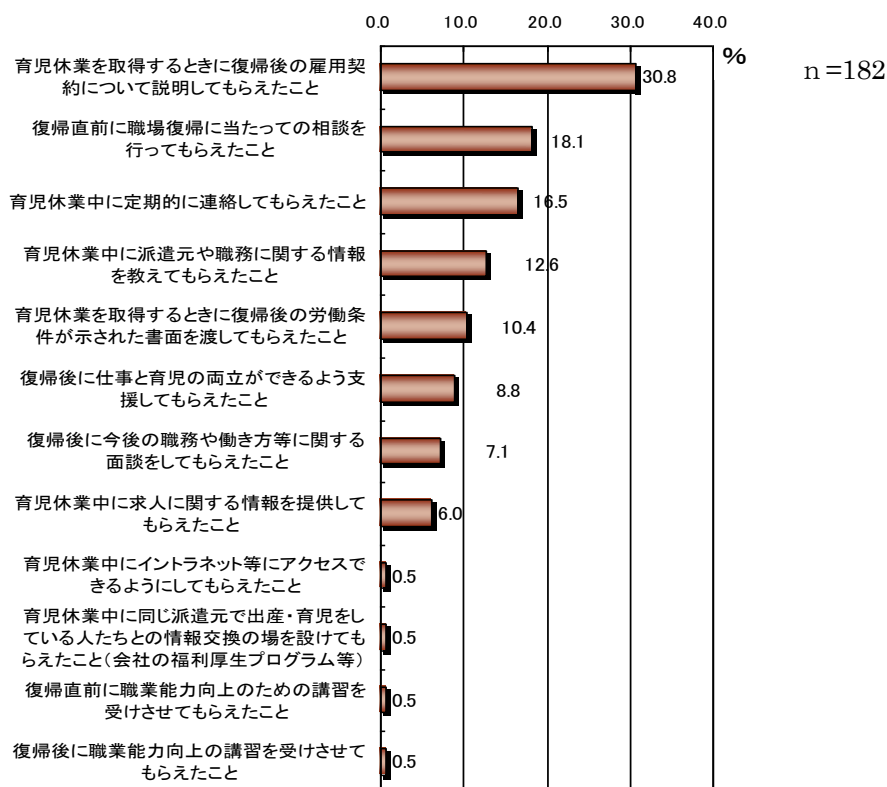
このようなことから、復職に当たっては、早めに派遣労働者の意向を確認し、適切な派遣先を確保するようにしましょう。

復帰時は、派遣労働者にとっては久しぶりの職場であり、緊張するものです。なるべく育児休業前の職場と同様の業務内容、雰囲気の派遣先を確保するよう配慮しましょう。育児と仕事との両立は時間的な制約も多く、ストレスもたまりがちです。特別扱いをする必要はありませんが、そのような本人の努力を理解してあげることも重要です。軌道にのるまでは、担当営業スタッフが復職状況を慎重に見守り、状況に応じて早めに相談対応するよう配慮しましょう。

また、育児を行う労働者については、法律上配慮しなくてはならない雇用管理上の義務等があります。詳しくは関連法令や支援制度の活用を参照してください（→43 ページ：参考資料 1）。短時間勤務、時間外労働の制限、看護休暇等規程等を派遣元で整備し、育児と仕事の両立しやすい環境を整える必要がありますが、運用に際しては派遣先への周知と調整にも留意してください。

復帰後の雇用契約の説明や、職場復帰の相談、育休中の連絡などが役に立ったとの声が多い

図表 育児休業取得時に会社対応で役に立ったこと



(育児休業制度を取得した際に、派遣元の対応で役に立ったことはありますか。)

(現在の派遣元で出産し、育児休業取得した労働者への設問)

※ 派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣労働者調査)

### ★事例★ 復帰時の労働条件の確認

・定期的に派遣スタッフと連絡をとり、復帰時の就業条件等を確認するようにしています。子どもが小さい場合には、勤務時間、勤務場所の制限が加わるケースが多いため、条件に合った仕事を見つけることが難しいことが多々あります。なるべく条件に合った仕事を探すようにしていますが、どうしても条件に合った仕事が見つからない場合には、なるべく早い段階で派遣スタッフに伝えるようにしています。

★事例★ 復帰時のフォロー

- ・ 久しぶりの職場であり、育児と仕事との両立は時間的な制約も多く、ストレスもたまりがちです。復帰した本人は、休業前のように働こうとがんばりすぎてしまうこともあります。軌道にのるまでは、派遣元企業のサポートが重要です。
- ・ また、派遣労働者自身も、退職前のスキルが発揮できているか、周りの評価がどうかなどを休業前以上に気にかけてしまう場合もあります。こうしたときに、担当営業スタッフが派遣先の評価を聞き、復帰した労働者に前向きにフィードバックすることが期待されます。復帰後も、担当営業スタッフには、派遣労働者、派遣先、派遣元をつなぐキーパーソンの役割が期待されます。

## (2) 運用に迷ったら ～制度運用 Q&A～

**この Q&A は育児・介護休業法に定める要件等に基づいた一般的な内容となっています。自社で利用する際、人事労務担当者は【注意点】について労使協定の締結有無等自社の状況に応じて定めてください。**

### ①有期契約労働者の育児休業に関する Q&A（派遣事業者向け）

この Q&A は有期契約労働者について、育児休業を開始するまで、休業中、復帰時の各段階で想定される諸問題とそれに対する対応方針・対応例を取りまとめたものです。育児休業のより円滑な取得を進めるための、確認・検討の材料としてご活用ください。

#### 【育児休業の取得まで】

##### Q: 育児休業の申出が可能な有期契約労働者の範囲を教えてください

A: 以下の要件の何れも満たす方は、育児休業をすることができます。ただし、労使協定で除外されている方(申出日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかである方、または、一週間の所定労働日数が2日以下の方等)を除きます。

①雇用期間が継続して1年以上ある者

②養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

**【注意点】上記は、育児・介護休業法第5条(育児休業の申出)に定める要件です。労使協定の締結有無等自社の状況に応じて定めてください。**

##### Q: 男性でも育児休業を取得することができますか

A: 取得できます。

##### Q: 育児休業が取得できない期間雇用者は産前産後休暇も取れないのでしょうか？

A: 契約内容により育児休業が取得できない方であっても、女性については産前・産後休業は取得することができます。

##### Q: 有期契約労働者が取得可能な育児休業の期間を教えてください

A: 原則として、子が出生した日から1歳の誕生日の前日までの期間で、派遣スタッフがが申し出た期間です。また、1歳の誕生日以後の期間についても、「当該申出に係る子について、本人またはその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合」で、以下の何れかに該当する場合は、1歳6か月に達するまでの期間、育児休業を取得することができます。

1) 保育所における保育を希望し、申込を行っているが、子が1歳に達する日後の期間について保育所に入所できない場合

2) 子が1歳に達する日後の期間について、常態として当該子の養育を行う予定であった配偶者(子の親)がつぎの何れかに該当した場合

- a. 死亡したとき
- b. 負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害により子の養育が困難となったとき
- c. 婚姻の解消その他の事情により、常態として子と同居しなくなったとき
- d. 6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間）に出産する予定であるか、または産後8週間を経過しないとき

**（パパ・ママ育休プラス制度・両親ともに育児休業を取得する場合の特例について）**

平成22年6月の育児・介護休業法の改正により、父母ともに育児休業を取得する場合（父母が同時に育児休業を取る場合のみならず、父母が交代で育児休業を取る場合も含まれます。）には、上記の「1歳の誕生日の前日までの期間」を「1歳2か月の誕生日の前日までの期間」に読替え適用します。

※この場合も育児休業を取得できる期間は、これまでどおり、1年間になります。すなわち、子が1歳2か月までの間に、父の場合、育児休業期間の上限は1年間、母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間となります。

**【注意点】上記は、育児・介護休業法に定める要件です。法定以上の取得可能な期間（例：3歳まで）や要件等については、自社の状況に応じて決めてください。**

**Q：産前・産後休業、育児休業の期間中に受け取れる国からの給付金等について教えてください**

A：産前・産後休業の期間中は健康保険から「出産手当金」「出産育児一時金」が、育児休業の期間中は雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。これらの給付金等が支給されるためには、対象期間中にそれぞれ健康保険、雇用保険の被保険者であることが必要ですので注意が必要です。

被保険者区分	受け取れる給付金等
雇用保険→被保険者ではない 健康保険→被保険者ではない	なし
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者でない	育児休業給付金
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者である	出産手当金、出産育児一時金、育児休業給付金

※パパ・ママ育休プラス制度を利用した場合に、以下の要件をすべて満たすときは、子供が1歳2か月に達する日の前日までの間に最大1年まで育児休業給付金が支給されます。

- 1) 育児休業開始日が、1歳に達する日の翌日以前である場合。
- 2) 育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後である場合。
- 3) 配偶者が子供の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

※「出産育児一時金」は国保もしくは被保険者の扶養家族でも支給されます。

※育児休業開始日前の雇用保険の被保険者期間が短い方は育児休業給付金が支給されないケースがあります。

**Q：復帰時の所属や契約内容に関する説明はどのように行うとよいでしょうか？**

A:本人の不安払拭および復帰時のトラブル防止の観点から、産前・産後休業、育児休業に入る前に、復帰時の職務に関する取扱いを以下のとおり説明してください。

### 1)就業の場所

休業前の職場(派遣先)へ復帰できることが望ましいですが、復帰時には派遣スタッフが希望する就業条件が休業前とは異なることがあります(通勤時間短縮の希望等)。そのため、休業前の就業条件と異なること等により、必ずしも休業前の職場へ復帰できない場合があります。

このことを休業前に必ず派遣スタッフに伝えるようにしましょう。また、休業前の職場に復帰できない場合には、派遣スタッフが復帰後に希望する就業条件に見合う仕事を探すようにしましょう。なお、条件に合う仕事がないため、やむを得ず復帰時に仕事に就くことができないケースもあります。このことについても合わせて休業前に伝えておきましょう。

### 2)給与

休業前と同じであることが望ましいですが、復帰時の派遣スタッフの希望する条件等により、派遣先が変更となった場合には必ずしも同じと異なる場合があります。1)と同様、休業前に派遣スタッフへ伝えるようにしましょう。

### 3)所定労働時間

休業前と同じであることが望ましいですが、復帰時の派遣スタッフの希望する条件等により、派遣先が変更となった場合には必ずしも同じと異なる場合があります。1)と同様、休業前に派遣スタッフへ伝えるようにしましょう。

**【注意点】育児休業からの復帰については、原則として「原職または原職相当職に復帰させることが多く行われている」ことに配慮してください。また、上記②、③について変更を行う場合は、労働条件の変更に該当しますので、労働契約法第8条(労働契約の内容の変更)に則り、本人の同意を得ることが必要です。**

### Q:妊娠判明後に、派遣事業者として留意すべき事項を教えてください

A:なるべく早い段階で、派遣先へ妊娠の報告を行います。

妊娠中は、個人の体調により程度の差はありますが、重い物を持ったり、長時間立ったままの仕事が辛くなる場合があります。また、つわりがひどい場合などは、急な欠勤や早退が想定されます。派遣先に迷惑がかからないよう、本人の状態を見ながら派遣先と相談し、派遣スタッフの業務内容の変更、勤務時間の見直し、派遣先でのサポート体制の依頼などを行うようにすると派遣スタッフも安心して働くことができます。

また、妊娠・出産したこと、産前産後休業の申出・取得をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

### 【育児休業の取得中】

#### Q:「休業終了予定日」の変更手続きの方法について教えてください

A:育児休業前に申請した「休業終了予定日」について、以下の期日までに申し出ること、1回に限り繰り下げるができます。

1)子が1歳に達するまでの休業→「休業終了予定日」の1か月前まで

2)子が1歳6か月に達するまでの休業→「休業終了予定日」の2週間前まで

**【注意点】上記は育児・介護休業施行規則第15条に定める要件です。法定以上の要件については自社の状況に応じて決めてください。**

### Q:休業中に本人とコミュニケーションをとるべきでしょうか



A:職場から数か月も離れると、復帰に対する不安を感じることもあるようです。派遣スタッフの希望に応じて、営業担当者、もしくは総務担当者から休業中に電話やメール等でコミュニケーションを取り、育児の状況や職場の様子等を情報交換するとよいでしょう。

**Q:復帰が近づいた際の実施事項について教えてください**

A:休業終了予定日が近づいたら派遣スタッフと連絡をとり、復職時の就業条件等を確認し、派遣スタッフの希望に沿った仕事を探すようにしましょう。

**【育児休業からの復帰時】**

**Q:復帰時に想定される課題について教えてください。**

A:ご家族のサポート状況にもより程度の差はありますが、復帰時は子どもの急な発熱や保育園の送り迎えなどにより、これまでのような働き方を継続することが難しい場合があります。結果として、遅い時間帯の勤務ができない、残業ができない、保育園が休みの日曜日・祝日などの出勤が難しくなるといった問題が生じることが想定されます。このような事情も勘案した上で、派遣スタッフの特性に応じた仕事を紹介するように心がけましょう。

**Q:復帰時に当面実施すべき事項はどういったものがあるでしょうか？**

A:育児期にある派遣スタッフが能力を十分に発揮し業務運営に貢献するためには、派遣先の理解・協力が欠かせません。派遣先と相談の上、「育児のためこれまでとは同じ働き方が難しくなる」ことを、派遣スタッフが働く職場で説明してもらい、周囲の従業員の理解・協力を得るようにすると良いでしょう。特に、育児の経験がない従業員などに対しては、こうした説明を行うことが重要と考えられます。

## ②期間雇用者の育児休業に関する Q&A（本人向け）

この Q&A は有期契約労働者で育児休業制度の取得を予定されている方向けに作成したものです。ご不明点の確認にご活用ください。

### 【育児休業の取得まで】

#### Q: 妊娠したことが分かりました。どうしたらよいでしょうか

A: なるべく早い段階で、まずは派遣元（派遣会社）に連絡します。その後、派遣元の担当者と相談の上、職場（派遣先）の上司へ報告を行うようにしましょう。また、妊娠中は、個人によって状況は異なりますが、一般的に体に大きな負荷がかかる仕事ができなくなることも想定されますので、仕事の分担の見直しなどについても必要に応じて職場の上司へ依頼するようにしましょう。

また、給付金等の手続きもありますので、速やかに【派遣元（派遣会社）の相談窓口】へ申し出るようにしましょう。

妊娠中、出産後の女性労働者に対する母性健康管理については、「女性にやさしい職場づくりナビ」（<http://www.bosei-navi.go.jp>）をご参照ください

#### Q: 育児休業の申出が可能な有期契約労働者の範囲を教えてください

A: 以下の要件の何れも満たす方は、育児休業をすることができます。ただし、労使協定で除外されている方（申出日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかである方、または、一週間の所定労働日数が2日以下の方等）を除きます。

①雇用期間が継続して1年以上ある者

②養育する子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

詳細は、【派遣元の相談窓口】までお問合せください。

**【注意点】上記は、育児・介護休業法第5条（育児休業の申出）に定める要件です。労使協定の締結有無等自社の状況に応じて定めてください。**

#### Q: 男性でも育児休業を取得することができますか

A: 取得できます。

#### Q: 育児休業が取得できない有期契約労働者は産前・産後休業も取れないのでしょうか？

A: 契約内容により育児休業が取得できない方であっても、女性については産前・産後休業は取得することができます。

#### Q: 有期契約労働者が取得可能な育児休業の期間を教えてください

A: 原則として、子が出生した日から1歳の誕生日の前日までの期間で、本人が申し出た期間です。また、1歳の誕生日以後の期間についても、「当該申出に係る子について、本人またはその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合」で、以下の何れかに該当する場合は、1歳6か月に達するまでの期間、

育児休業を取得することができます。

1) 保育所における保育を希望し、申込を行っているが、子が1歳に達する日後の期間について保育所に入所できない場合

2) 子が1歳に達する日後の期間について、常態として当該子の養育を行う予定であった配偶者(子の親)が下記の何れかに該当した場合

- a. 死亡したとき
- b. 負傷、疾病または身体上若しくは精神上的の障害により子の養育が困難となったとき
- c. 婚姻の解消その他の事情により、常態として子と同居しなくなったとき
- d. 6週間以内(多胎妊娠の場合は14週間)に出産する予定であるか、または産後8週間を経過しないとき

#### (パパ・ママ育休プラス制度・両親ともに育児休業を取得する場合の特例について)

平成22年6月の育児・介護休業法の改正により、父母ともに育児休業を取得する場合(父母が同時に育児休業を取る場合のみならず、父母が交代で育児休業を取る場合も含みます。)には、上記の「1歳の誕生日の前日までの期間」を「1歳2か月の誕生日の前日までの期間」に読替え適用します。

※この場合も育児休業を取得できる期間は、これまでどおり、1年間になります。すなわち、子が1歳2か月までの間に、父の場合、育児休業期間の上限は1年間、母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間となります。詳細は、【派遣元の相談窓口】までお問合せください。

**【注意点】上記は、育児・介護休業法に定める要件です。法定以上の取得可能な期間(例:3歳まで)や要件等については、自社の状況に応じて定めてください。**

#### Q:産前・産後休業、育児休業の期間中に受け取れる国からの給付金等について教えてください

A:産前・産後休業の期間中は健康保険から「出産手当金」「出産育児一時金」が、育児休業の期間中は雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。これらの給付金等が支給されるためには、対象期間中にそれぞれ健康保険、雇用保険の被保険者であることが必要ですので注意が必要です。支給額などの詳細は、【派遣元の相談窓口】までお問合せください。

被保険者区分	受け取れる給付金等
雇用保険→被保険者ではない 健康保険→被保険者ではない	なし
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者でない	育児休業給付金
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者である	出産手当金、出産育児一時金、育児休業給付金

※パパ・ママ育休プラス制度を利用した場合に、以下の要件をすべて満たすときは、子供が1歳2か月に達する日の前日までの間に最大1年まで育児休業給付金が支給されます。

- 1) 育児休業開始日が、1歳に達する日の翌日以前である場合。
- 2) 育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後である場合。
- 3) 配偶者が子供の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

※「出産育児一時金」は国保もしくは被保険者の扶養家族でも支給されます。

※育児休業開始日前の雇用保険の被保険者期間が短い方は育児休業給付金が支給されないケースがあります。詳細は【派遣元の相談窓口】までお問合せください。

**Q:復帰時の所属や契約内容の取扱いはどのようになるのでしょうか？**

A:復帰時の取扱いについて以下の点等を確認しましょう。

**1)就業の場所**

休業前の職場(派遣先)へ復帰できることが望ましいですが、復帰時に希望する就業条件が休業前と異なる場合等には、必ずしも休業前の職場へ復帰できない場合もあります。

このような場合には、新たに条件に見合う仕事を派遣会社に探してもらうようにして下さい。

**2)給与**

休業前の職場に同じ条件で復帰した場合には変更はありません。ただし、同じ職場に復帰せず、新たな職場で仕事をする場合には変更となることがあります。

**3)所定労働時間**

休業前の職場に同じ条件で復帰した場合には変更はありません。ただし、同じ職場に復帰せず、新たな職場で仕事をする場合には変更となることがあります。

**【注意点】育児休業からの復帰については、原則として「原職または原職相当職に復帰させることが多く行われている」ことに配慮してください。また、上記②、③について変更を行う場合は、労働条件の変更に該当しますので、労働契約法第8条(労働契約の内容の変更)に則り、本人の同意を得ることが必要です。**

**【育児休業の取得中】**

**Q:育児休業終了予定日を子が1歳までの期間としていましたが、保育園が決まりませんでした。休業期間の延長は可能でしょうか。また、その場合の育児休業給付金はどうなるのでしょうか**

A:前述のとおり、子が1歳の誕生日以後の期間についても、以下の何れかに該当する場合は、1歳6か月に達するまでの期間、育児休業を取得することができます。また、延長した期間についても雇用保険の被保険者であれば育児休業給付金が支給されます。速やかに【派遣元の相談窓口】まで申し出てください。

1)保育所における保育を希望し、申込を行っているが、子が1歳に達する日後の期間について保育所に入所できない場合

2)子が1歳に達する日後の期間について、常態として当該子の養育を行う予定であった配偶者(子の親)がつぎの何れかに該当した場合

**【注意点】上記は、育児・介護休業法第5条(育児休業の申出)に定める要件です。法定以上の要件については自社の状況に応じて定めてください。**

**Q:「休業終了予定日」の変更手続きの方法について教えてください**

A:育児休業前に申請した「休業終了予定日」について、以下の期日までに申し出ること、1回に限り繰り下げることができます。希望される際は、速やかに【派遣元の相談窓口】までご連絡ください。

1)子が1歳に達するまでの休職→「休業終了予定日」の1か月前まで

2)子が1歳6か月に達するまでの休職→「休業終了予定日」の2週間前まで

**【注意点】上記は育児・介護休業法施行規則第15条に定める要件です。法定以上の要件については自社の状況**

**に応じて定めてください。**

**Q:復帰が近づいた際の実施事項について教えてください**

A:休業終了予定日が近づいたら派遣元(派遣会社)と連絡をとり、復帰後の仕事(就業条件、処遇等)のことについて話し合うようにしましょう。なお、復帰後当面の働き方については、保育園への送り迎えなどで働けない時間帯があることが分かっている場合については、派遣元に伝え、条件に合うような仕事を探してもらうよう依頼しましょう。

**【育児休業からの復帰時】**

**Q:復帰時に当面実施すべき事項はどういったものがあるでしょうか？**

A:子どもの急な発熱等で遅刻・早退・欠勤が発生することが見込まれることをふまえ、必要に応じて、派遣先に対し、サポートの体制を敷けないか相談してみてください。

## 参考資料

### 参考資料 1. 関連法令や支援制度の活用

出産までの間や育児休業中、子育て期間には働く人を経済的に支援する制度や働く環境を守る法律が整備されています。

働く人を経済的に支援する制度については、本人が申請するもの、会社が申請するもの様々ですので、内容を理解して有効活用しましょう。

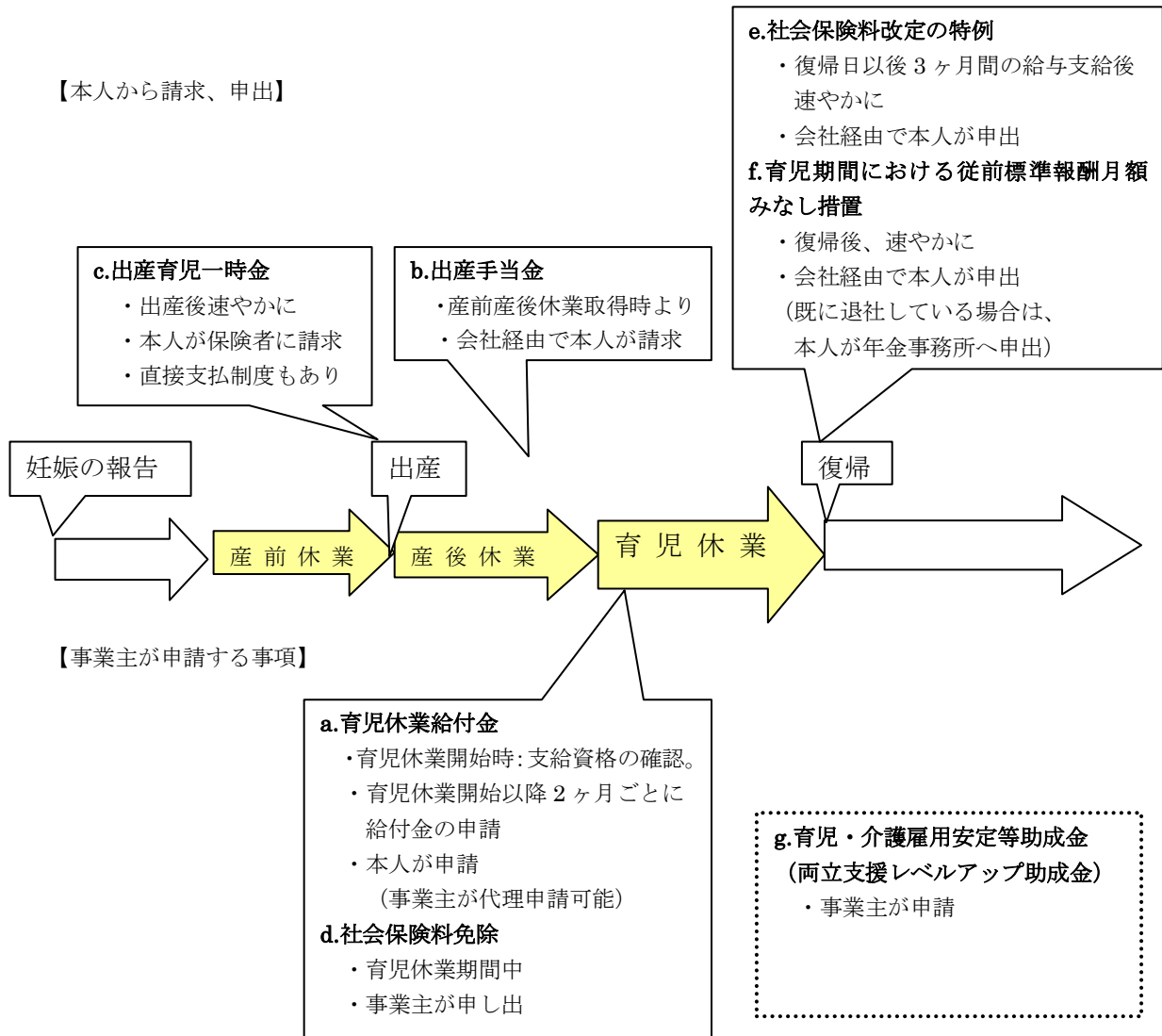
### 環境整備のための法律

妊娠の報告を受けてから産前・産後休業、育児休業を経て職場復帰後に至る間に、対応すべき事項は下記のタイミングで発生します。時期に応じた対応を理解しておき、相互に誤解の生じないように確認しておきましょう。

		妊娠	産前6週間 (多胎・産前14週間)	出産	産後8週間	産後休業後 30日間	子が1歳	子が1歳 2ヶ月	子が1歳 6ヶ月	子が3歳	小学校就学の始期	
労働基準法	就業関連	64条の3	危険有害業務の就業制限									
	65条3項	軽易業務への転換請求										
	66条1～3項	時間外・休日労働・深夜業の適用除外請求										
	66条1～3項	変形労働時間制(フレックスタイム制を除く)下の法定労働時間を超える労働の禁止										
	母性保護関連	65条1、2項	産前休業		産後休業							
67条						育児時間						
雇用関連	19条	解雇制限										
育児・介護休業法	5条			パパ休暇		育児休業		パパ・ママ育休プラス				
	10条	育児休業取得等を理由とする不利益取扱いの禁止										
	16条の2						子の看護休暇					
	16条の8						所定外労働の制限請求					
	17条、19条						時間外労働(月24時間まで・年150時間まで)の制限請求・深夜業の制限					
	23条1項 24条1項						短時間勤務の措置		努力義務			
	男女雇用機会均等法	9条	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止									
12条、13条		母性健康管理措置										

## 経済的な支援

出産から子育て期間中の労働者およびそれを支える事業主を経済的に支援する制度の一覧です。事業主が申請するものと本人が申請するものがあります。事務手続き手順を整理しておき、本人にはタイミングを逃さないように注意を促し、手続きをするようにしましょう。



※「申請すべき事項」の記号は、「経済的な支援」の記載番号

制度名	制度概要	申請者	申請のタイミング	問合せ先
a. 育児休業給付 (雇用保険)	支給要件を満たした雇用保険の一般被保険者が1歳未満の子を養育するために育児休業を取得して、賃金が一定水準を下回った場合に給付金を支給。(一定の要件に該当する場合は、子が1歳6ヶ月に達するまで支給) 無給となった場合の給付金は平成22年4月1日以降に育児休業を開始した場合、休業前賃金の50%。	<u>本人</u> が申請 ( <u>事業主</u> が代理申請可能)	受給資格の確認のみ: 育児休業開始の翌日から10日以内(受給資格確認と初回支給申請を同時に行う場合は、初回支給申請期限にあわせることが可能です。) 初回申請と支給要件の確認を同時に行う場合: 育児休業開始の初日から4か月経過する日の属する月の末日まで。その後、2か月に一度。	事業所を管轄する 公共職業安定所
b. 出産手当金 (健康保険)	産前産後休業を取得している健康保険の被保険者で休業中は無給である場合には標準報酬日額の3分の2を支給。賃金が保障されている時には支給されないが、保障額が出産手当金より少ない時は、差額を支給。	会社経由で <u>本人</u> が健康保険の保険者(組合または全国健康保険協会)に請求	産前産後休業取得時より	事業主 保険者(組合または全国健康保険協会の都道府県支部)
c. 出産育児一時金 (健康保険)	健康保険の被保険者が分娩した時に出産前後の費用として42万円(産科医療補償制度の対象外の出産の場合は39万円)を支給。	<u>本人</u> が保険者に請求。 健康保険の保険者が病院に費用を直接支払う「直接支払制度」もあり。	出産後速やかに(直接払制度利用の場合には病院に確認ください)	保険者(組合または全国健康保険協会の都道府県支部) 直接支払利用の場合は、出産予定の病院
d. 社会保険料の免除 (厚生年金・健康保険)	育児休業期間中の社会保険料は、被保険者・事業主双方の保険料が免除。免除の期間は育児休業を開始した月から休業を終了した日の翌日が属する月の前月までの期間(ただし子が3歳に達するまで)。免除期間中でも被保険者資格は継続する。	<u>事業主</u> が申出	育児休業期間中	事業主 組合または年金事務所



制度名	制度概要	申請者	申請のタイミング	問合せ先
e. 育児休業終了時の社会保険料改定の特例 (厚生年金・健康保険)	育児休業から復帰した被保険者（子が3歳未満に限る）の負担軽減のため、復帰後3か月間の賃金のうち、支払基礎日数が17日以上の上の月を平均し1等級でも差があれば保険料を改定することができる制度。	会社経由で <b>本人</b> が 申出	育児休業終了後速やかに	事業主 組合または年金事務所
f. 育児期間における従前標準報酬月額みなし措置 (厚生年金)	3歳未満の子を養育する期間の各月の標準報酬月額が、養育開始月（出生月）の前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を下回る場合、従前標準報酬月額を将来の年金計算に反映することができる制度。保険料は実際の下がった標準報酬月額で徴収、将来の年金額は従前標準報酬月額に基づいて計算される。	会社経由で <b>本人</b> が 申出（既に退社している場合、本人が年金事務所へ申出）	復帰後、速やかに	事務所 年金事務所

## 参考資料 2. 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査について

本マニュアルで引用している「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」は、平成 21 年 12 月から平成 22 年 2 月にかけて実施されました。

小売業、飲食業、福祉業の、本部・事業所に対する調査と、そこで働く有期契約労働者に対する調査の 2 種類を実施しています。

### ■労働者派遣業に対する調査

調査票種	配布数	最終回収票数
事業者票（労働者派遣業）	733 票	219 票（29.9%）
労働者票（労働者派遣業）	27,998 名	3315 名（11.8%）

※労働者票は事業者（協力企業 15 社）を通じて配布を依頼したため、厳密には配布依頼数である、

## 参考資料 3. 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する調査について

本マニュアルで引用している「平成 22 年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する調査」は、平成 22 年 10 月から 11 月にかけて実施されました。

企業調査と労働者調査の 2 種類を行っていますが、企業調査は、従業員 101 人以上の農林水産業、鉱業、労働者派遣業を除く業種を対象としています。労働者調査は、20～39 歳の有期契約で働く女性（農林水産業、公務員を除く全業種／子どものいる人は長子が小学校就学前まで）を対象としています。

### ■平成 22 年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する調査

	配布数	調査方法	最終回収票数等
企業調査	10000 票	郵便による配布・回収	1778 票（17.8%）
	調査対象数	調査方法	
労働者調査	2056 サンプル	ネット調査会社のモニターを利用した Web 調査	

## 参考資料 4. 社内様式例

育児休業に関する規則や休業取得に関する事務体制を整えるためには、種々の申請書などの様式を整えておく必要があります。就業規則の規定例、育児・介護休業法に関する Q&A など下記 URL に掲載されています。

このうち、社内での申請等に必要な様式例を以下に掲載しておきますので、社内様式を作成する際に参考にしてください。その他の資料も必要に応じて、参考にしてください。

### 【育児・介護休業法関係】

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

### 【社内様式例】

社内様式 1 : 育児休業申出書

社内様式 2 : [育児・介護] 休業取扱通知書

社内様式 3 : [育児休業・育児のための所定外労働免除・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務] 対象児出生届

社内様式 4 : [育児・介護] 休業申出撤回届

社内様式 5 : [育児・介護] 休業期間変更申出書

社内様式 6 : 育児のための所定外労働免除申出書

社内様式 7 : [育児・介護] のための時間外労働制限申出書

社内様式 8 : [育児・介護] のための深夜業制限申出書

社内様式 9 : [子の看護休暇・介護休暇] 申出書

社内様式 10 : 育児短時間勤務申出書

社内様式 11 : [育児・介護] 短時間勤務取扱通知書

例示 : 育児・介護休業等に関する労使協定の例

## 育児休業申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日  
 [申出者] 部 課  
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第3条）に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

## 記

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	平成 年 月 日
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 休業の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 平成 年 月 日)	
4 申出に係る状況	(1) 1歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の1か月前、1歳を超えての休業の場合は2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 [ ]
	(2) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 [ ]
	(3) 1の子について育児休業をしたことが ※ 1歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません	ない・ある 再度休業の理由 [ ]
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第2条第2項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合	配偶者の休業開始（予定）日 平成 年 月 日
	(5) (4)以外で1歳を超えての休業の申出の場合	休業が必要な理由 [ ]
	(6) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない

(注) 期間契約従業員が「育児・介護休業等に関する規則」第3条第1項なお書きの申出をする場合は、3のみの記入で足りません。

## 〔育児・介護〕休業取扱通知書

殿

平成 年 月 日

株式会社 人事部長

あなたから平成 年 月 日に〔育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第3条、第4条、第5条、第7条、第8条及び第9条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

## 記

1 休業の期間等	<p>(1)適正な申出がされていたので申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。職場復帰予定日は、平成 年 月 日です。</p> <p>(2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を平成 年 月 日にしてください。</p> <p>(3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> </div> <p>(4)あなたが平成 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業又は介護短時間勤務ができる日数はのべ93日です。今回の措置により、介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り（ ）日になります。</p>
2 休業期間中の取扱い等	<p>(1)休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2)所属は 部のままとします。</p> <p>(3)・（育児休業の場合のみ）あなたの社会保険料は免除されます。</p> <p>・（介護休業の場合のみ）あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で1月約 円ですが、休業を開始することにより、 月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、人事部労務課に持参してください。</p> <p>振込先：</p> <p>(4)税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。</p> <p>(5)毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、人事部労務課に申し出てください。</p> <p>(6)職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は人事部労務課に申し出てください。</p>
3 休業後の労働条件	<p>(1)休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。</p> <p>(2)平成 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。</p> <p>(3)退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。</p> <p>(4)復職後は原則として 部で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。</p> <p>(5)あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き平成 年 月 日までの間に消化してください。</p> <p>次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。</p>
4 その他	<p>(1)お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課まで電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。</p> <p>(2)休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。</p>

(注) 上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

社内様式 3

**〔育児休業・育児のための所定外労働免除・  
育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・  
育児短時間勤務〕 対象児出生届**

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日  
[申出者] 部 課  
氏 名

私は、平成 年 月 日に行った〔育児休業の申出・所定外労働免除の申出・時間外労働制限の申出・深夜業制限の申出・育児短時間勤務の申出〕において出生していなかった〔育児休業・所定外労働免除・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、(育児・介護休業等に関する規則(第3条、第12条、第13条、第14条及び第15条)に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1 出生した子の氏名

2 出生の年月日

-----  
社内様式 4

**〔育児・介護〕 休業申出撤回届**

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日  
[申出者] 部 課  
氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則(第4条及び第8条)に基づき、平成 年 月 日に行った〔育児・介護〕休業の申出を撤回します。

## 〔育児・介護〕休業期間変更申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日  
 [申出者] 部 課  
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第5条及び第9条）に基づき、平成 年 月 日に行った〔育児・介護〕休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

## 記

1 当初の申出における休業期間	平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで
2 当初の申出に対する会社の対応	休業開始予定日の指定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有 → 指定後の休業開始予定日 平成 年 月 日</li> <li>・ 無</li> </ul>
3 変更の内容	(1) 休業〔開始・終了〕予定日の変更 (2) 変更後の休業〔開始・終了〕予定日  平成 年 月 日
4 変更の理由 (休業開始予定日の変更の場合のみ)	

(注) 1歳以降に開始する育児休業及び介護休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

## 育児のための所定外労働免除申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日  
 [申出者] 部 課  
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 12 条）に基づき、下記のとおり育児のための所定外労働の免除の申出をします。

## 記

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合の縁組成立年月日	
2 1 の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 免除の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで	
4 申出に係る状況	免除開始予定日の 1 か月前に申出をしている・いない→申出が遅れた理由 〔 〕	



## 〔育児・介護〕のための時間外労働制限申出書

人事部長

殿

[申出日]平成 年 月 日

[申出者] 部 課

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第13条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための時間外労働の制限の申出をします。

記

育 児

介 護

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合の縁組 成立年月日		
	(5) 同居、扶養の状況		同居し扶養をして [いる・いない]
	(6) 介護を必要とする理由		
2 育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3 制限の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで		
4 申出に係る状況	制限開始予定日の1か月前に申出をして いる・いない→申出が遅れた理由 [ ]		

(注) 1 - (5) は、介護のための時間外労働の制限の申出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

## 〔育児・介護〕のための深夜業制限申出書

人事部長

殿

〔申出日〕平成 年 月 日

〔申出者〕 部 課

氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第14条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための深夜業の制限の申出をします。

記

育 児

介 護

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合の縁組成立年月日		
	(5) 同居、扶養の状況		同居し扶養をして [いる・いない]
	(6) 介護を必要とする理由		
2 育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3 制限の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで		
4 申出に係る状況	(1) 制限開始予定日の1か月前に申出をして いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕 (2) 常態として1の子を保育できる又は1の家族を介護できる16歳以上の同居の親族が いる・いない		

(注) 1 - (5) は、介護のための深夜業の制限の申出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

## 〔子の看護休暇・介護休暇〕 申出書

人事部長

殿

〔申出日〕 平成 年 月 日

〔申出者〕 部 課

氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 10 条及び第 11 条）に基づき、下記のとおり〔子の看護休暇・介護休暇〕の申出をします。

## 記

子の看護休暇

介護休暇

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄	/	
	(4) 同居・扶養の状況	/	
2 申出理由			
3 申出する日	平成 年 月 日		
4 備 考	取得済日数	日	
	今回申出日数	日	
	残日数	日	

(注 1) 当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに提出してください。

3については、複数の日を一括して申し出る場合には、申し出る日すべて記入してください。

(注 2) 子の看護休暇の場合、取得できる日数は、小学校就学前の子が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日となります。

介護休暇の場合、取得できる日数は、対象となる家族が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日となります。

(注 3) 1 - (4) は、介護休暇に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

## 育児短時間勤務申出書

人事部長

殿

[申出日]平成 年 月 日  
 [申出者] 部 課  
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 15 条）に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

## 記

1 短時間勤務に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	平成 年 月 日
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立年月日	平成 年 月 日
2 1 の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 短時間勤務の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで	
	※ 時 分から 時 分まで	
4 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の 1 か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 [ ]
	(2) 1 の子について短時間勤務の申出を撤回したことが	ある・ない→再度申出の理由 [ ]

(注) 3 - ※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となります。

## 〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

平成 年 月 日  
株式会社 人事部長

あなたから平成 年 月 日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。育児・介護休業等に関する規則（第 15 条及び第 16 条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

## 記

1 短時間勤務の期間等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適正な申出がされていましてので申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで短時間勤務をしてください。</li> <li>・申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を平成 年 月 日にしてください。</li> </ul> <p style="font-size: 2em; margin: 0;">〔</p> <p style="margin: 0;">あなたは以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。</p> <p style="font-size: 2em; margin: 0;">〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・（介護短時間勤務の場合のみ）申出に係る対象家族について介護短時間勤務又は介護休業ができる日数はのべ 93 日です。今回の措置により、介護短時間勤務又は介護休業ができる日数は残り（ ）日になります。</li> </ul>
2 短時間勤務期間の取扱い等	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 休憩時間（ 時 分～ 時 分（ 分））</li> <li>(2) （産後 1 年以内の女性従業員の場合）上記の他、育児時間 1 日 2 回 30 分の請求ができます。</li> <li>(3) 短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行わせません。</li> <li>(4) 短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。 1 基本賃金 2 諸手当の額又は計算方法</li> <li>(5) 賞与及び退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。</li> </ul>
3 その他	<p>お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後 2 週間以内の日を会社と話し合っ決定していただきます。</p>

## 例示 育児・介護休業等に関する労使協定の例

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

### (育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

### (介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

### (子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

### (介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、次の従業員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

### (所定外労働の免除の申出を拒むことができる従業員)

第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の免除の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

### (育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第6条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 週の所定労働日数が2日以下の従業員

### (従業員への通知)

第7条 事業所長は、第1条から第6条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

### (有効期間)

第8条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社	代表取締役	〇〇〇〇	印
□□労働組合	執行委員長	〇〇〇〇	印

### [解説]

- ① 事務所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事務所にあつては、従業員代表と協定してください。
- ② このほか、育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員について、一定の範囲で規定することができます。